



:-

-(Y) (X) - - - - -

:

.

:

:

(- - -)

()

•

•

•

•

•

•

•

A

-

(2000)

-

-

:

-
-
-
-
-

:

-
-
-
-
-
-

-

:

-
-

1100

-
-
-

⋮

- ⋮

⋮

-
-
-

⋮

-
-

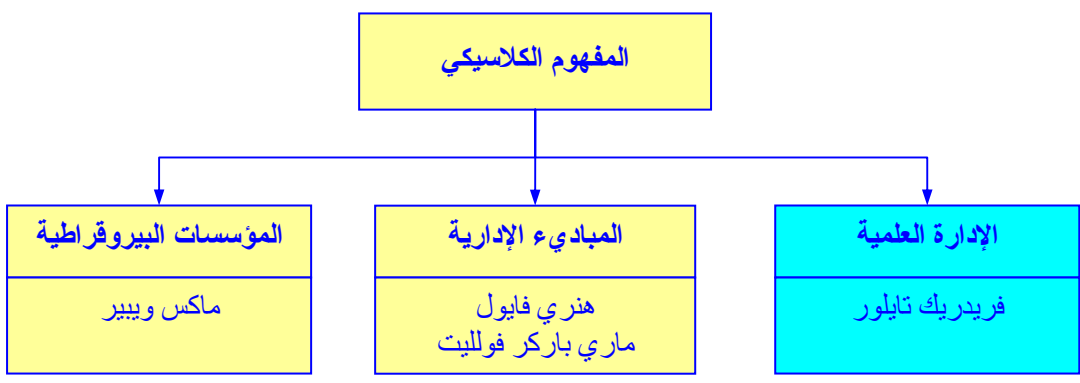
—

-
-

-
-
-
-

-
-
-
-
-

() -



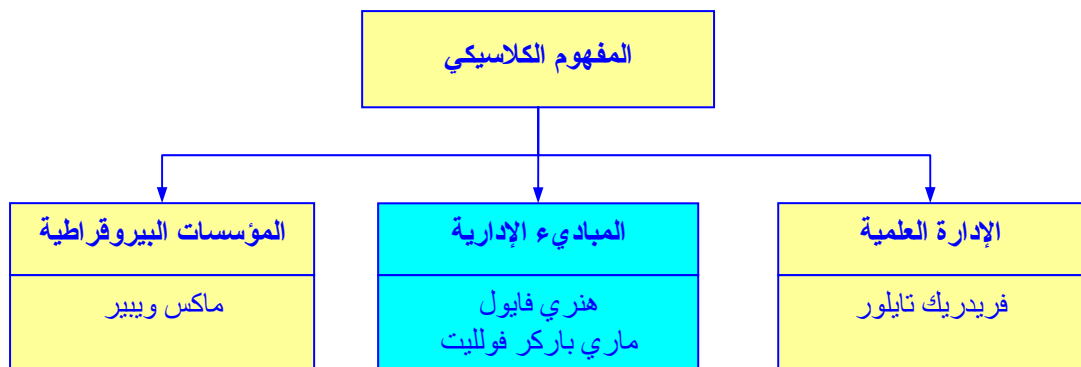
(1911) (Taylor) ()

)

(Gantt

()

-



■ :

("Follett")

"Fayol"

)

-

:

:

.

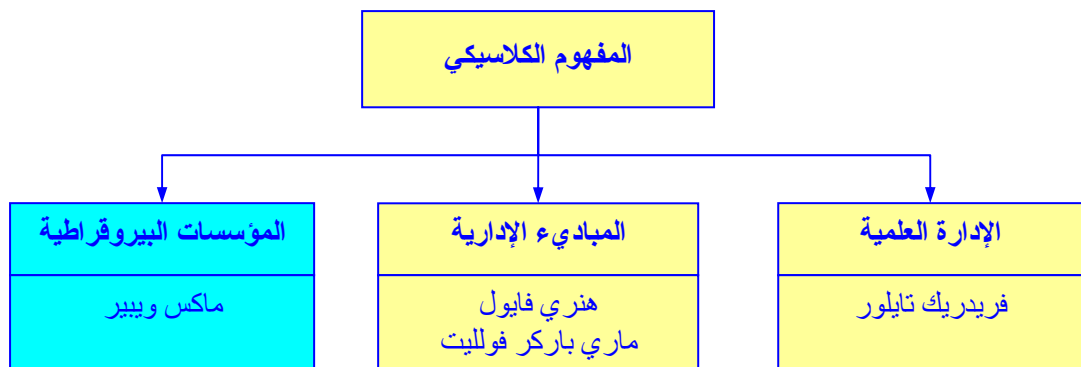
-

-

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

()

-

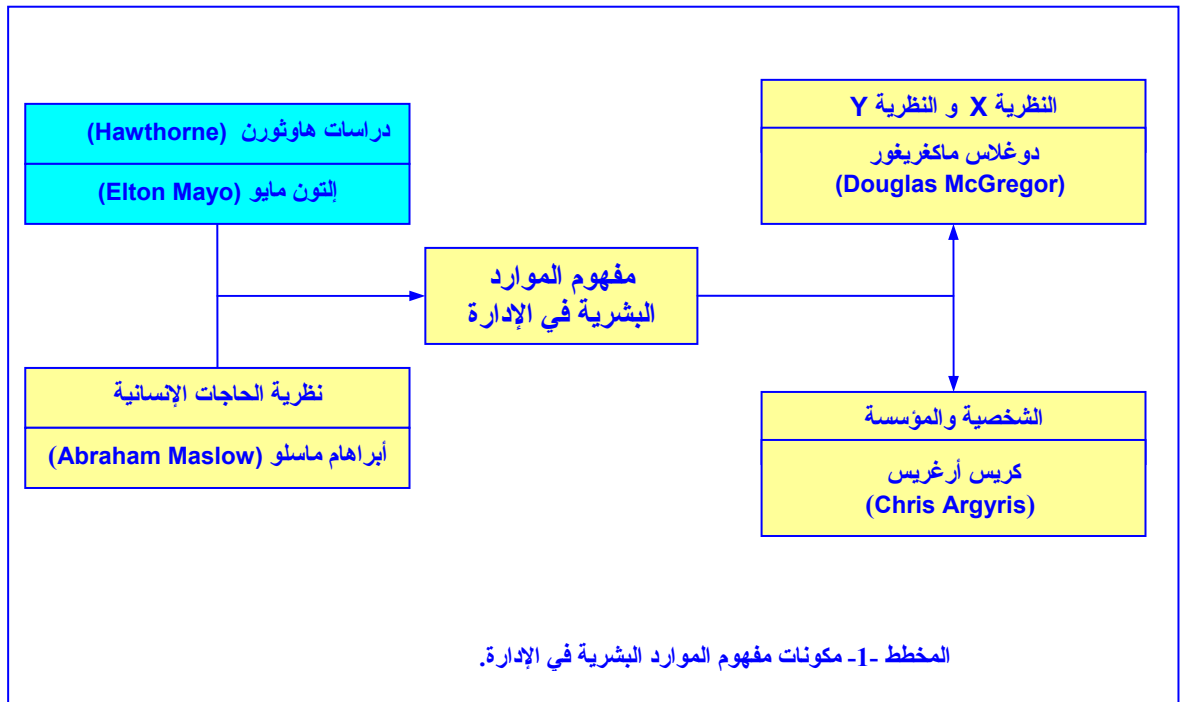


() :

(Hawthorne Studies)

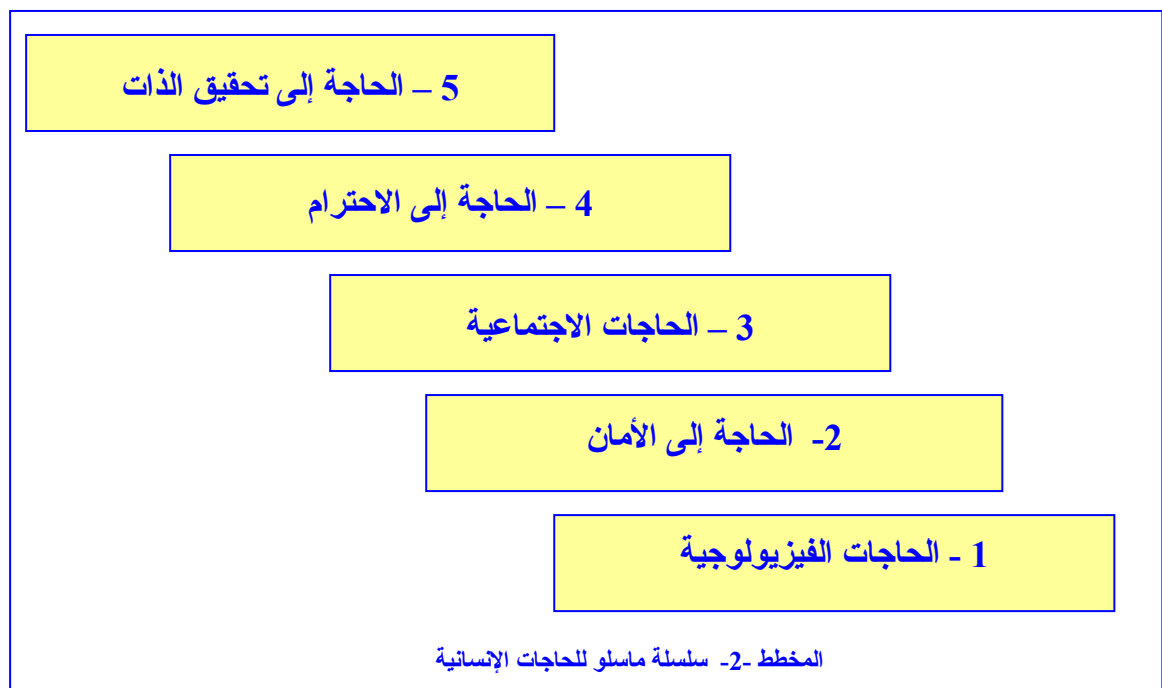
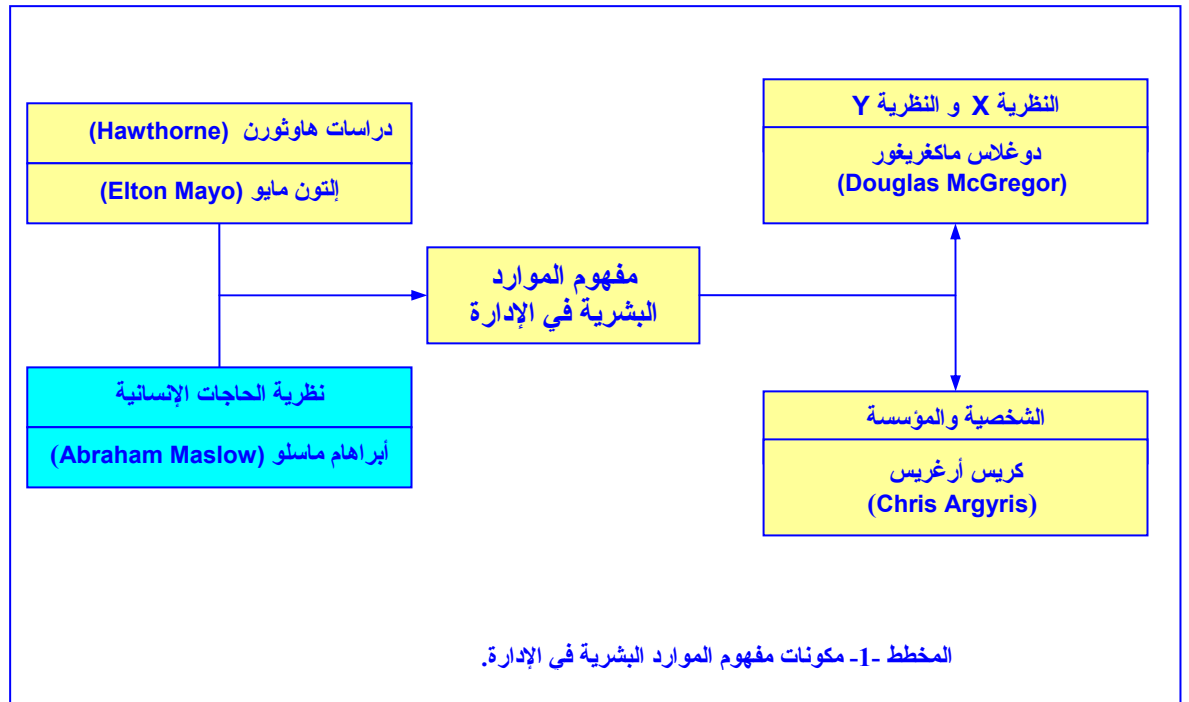
:

1950 1920



1. : (Hawthorne Studies) 1924 Western Electric Hawthorne
 . () .

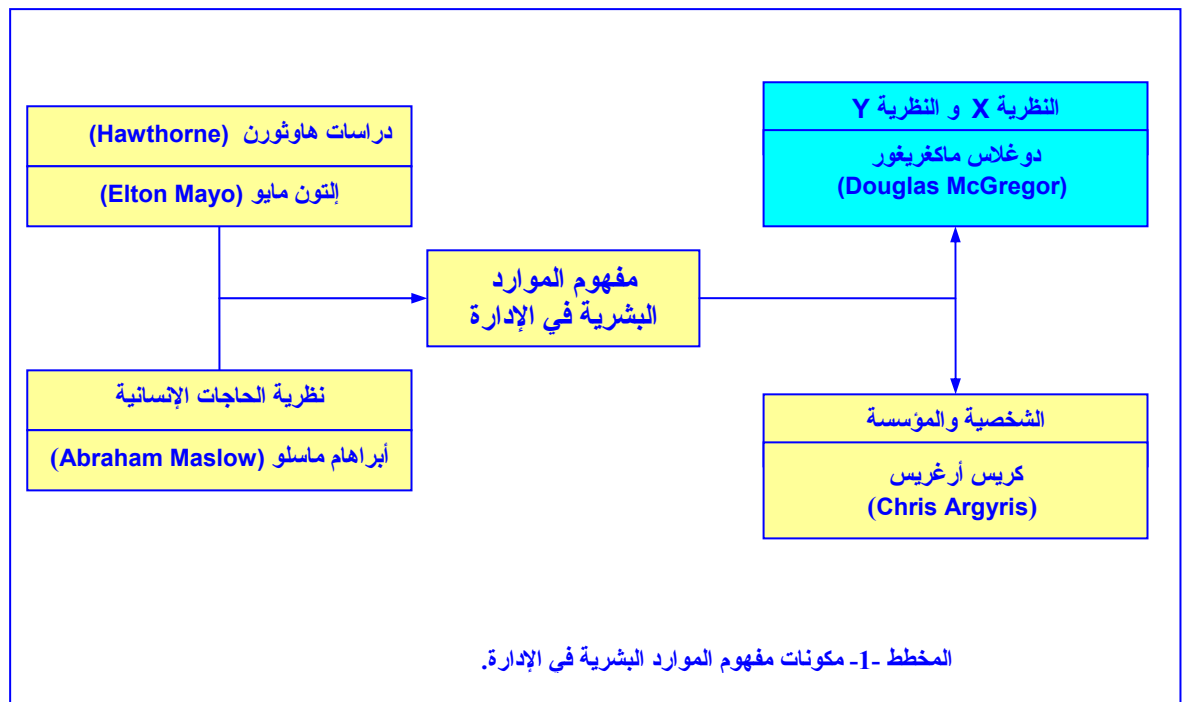
(Maslow's Theory of Human Needs)



- :
- I
 - II
 - III
 - IV
 - V

سادساً - مقارنة مفهوم الموارد البشرية في الإدارة ونظرياته
(McGregor) Y X

1950 1920



.3 X Y : (McGregor)

X

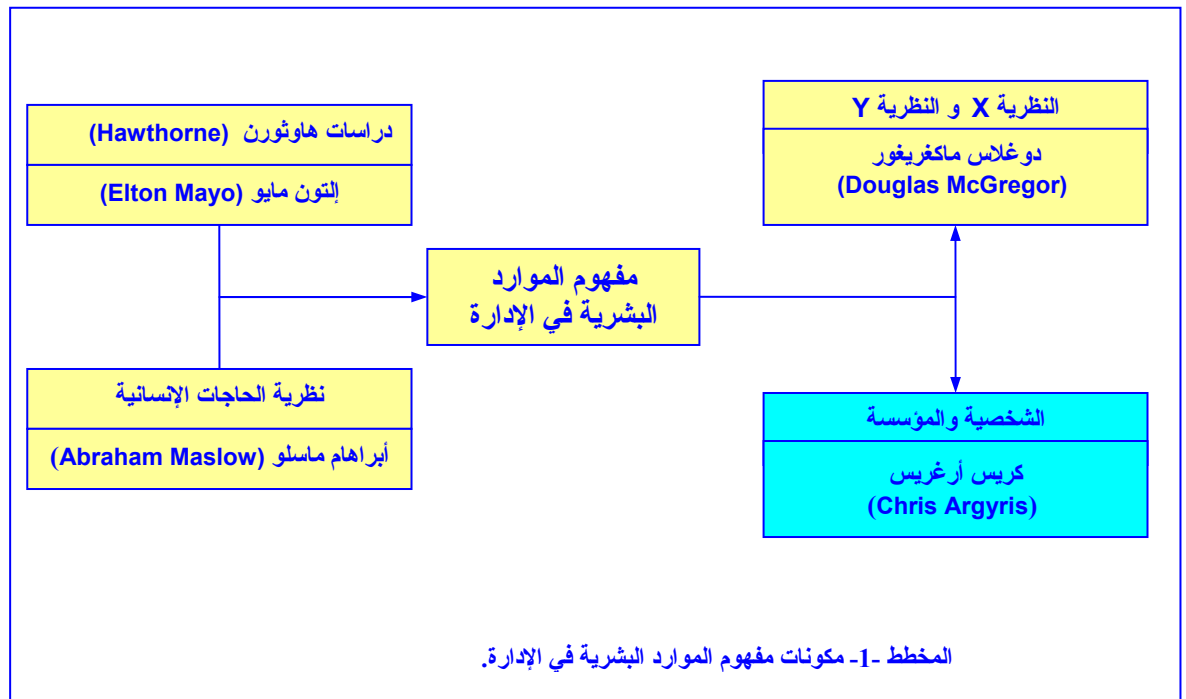
Y

Y

سادساً - مقارنة مفهوم الموارد البشرية في الإدارة ونظرياته

:

1920 1950



4. _____ :

سابعاً- المقاربة الكمية في الإدارة.





-2-

:

_____ :

(-1-) .

...

_____ :

(-2-) .

_____ .

-

)

(.

-

■

■

■

•

—

•

:

:

$$\vdots$$

■

■

■

■

■

■

■

■

أولاً. أهمية المؤسسات العالمية ودورها في نشاطات الأعمال العالمية

:

_____ :

:

.....

_____ (Multi-National Corporation "MNC") :

_____ (Transnational Corporations) :

MNC

:

▪

▪

_____ :

_____ (NAFTA) :

▪

.1994

: (EU) _____

2002

(€ Euro)

11

%95

130

:(WTO) _____

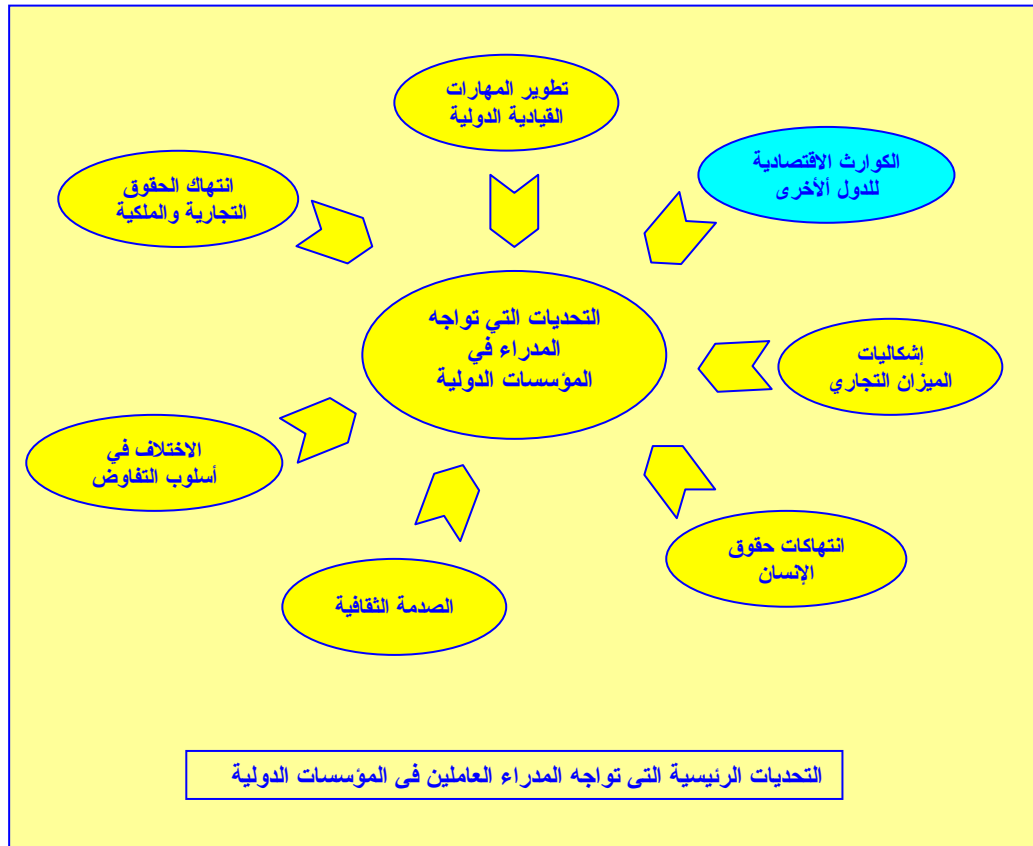
(Outsourcing)

.(Offshoring)

-



ثالثاً - التحديات الرئيسية التي تواجه الإداريين العاملين في المؤسسات الدولية
الكوارث الاقتصادية للدول الأخرى



ثالثاً - التحديات الرئيسية التي تواجه الإداريين العاملين في المؤسسات الدولية
إشكاليات الميزان التجاري







ثالثاً - التحديات الرئيسية التي تواجه الإداريين العاملين في المؤسسات الدولية

الاختلاف في أسلوب التفاوض





:

:

:

■

■

■

■

■

■

■

-

النجاح في
الأسواق العالمية

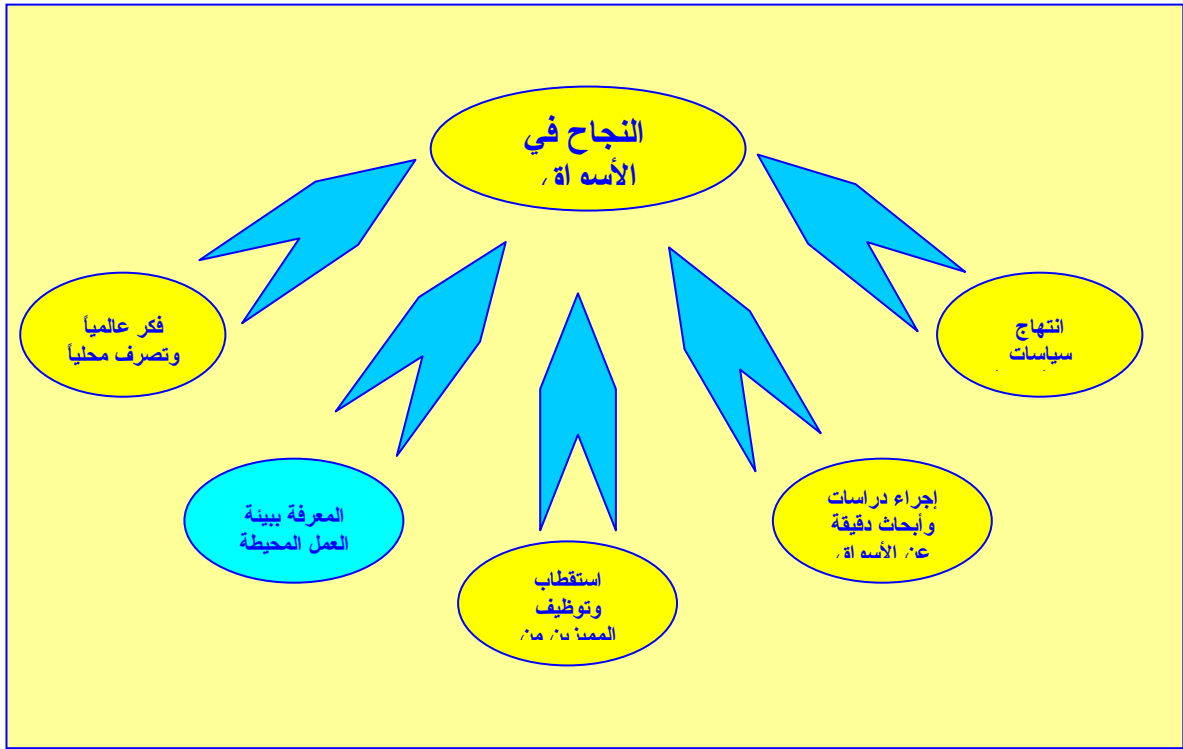
:

:

■

.

-



:

:

...

-

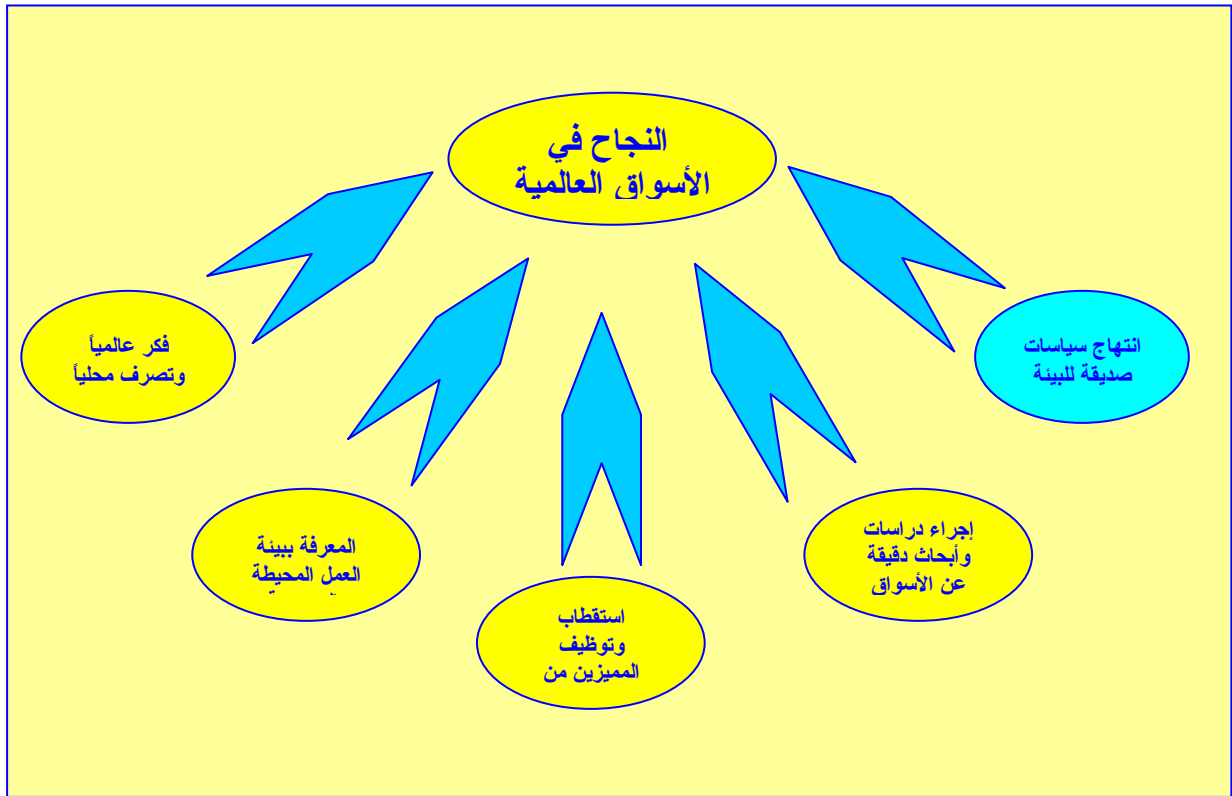


النجاح في
الأسواق العالمية

·
·
·

·

-



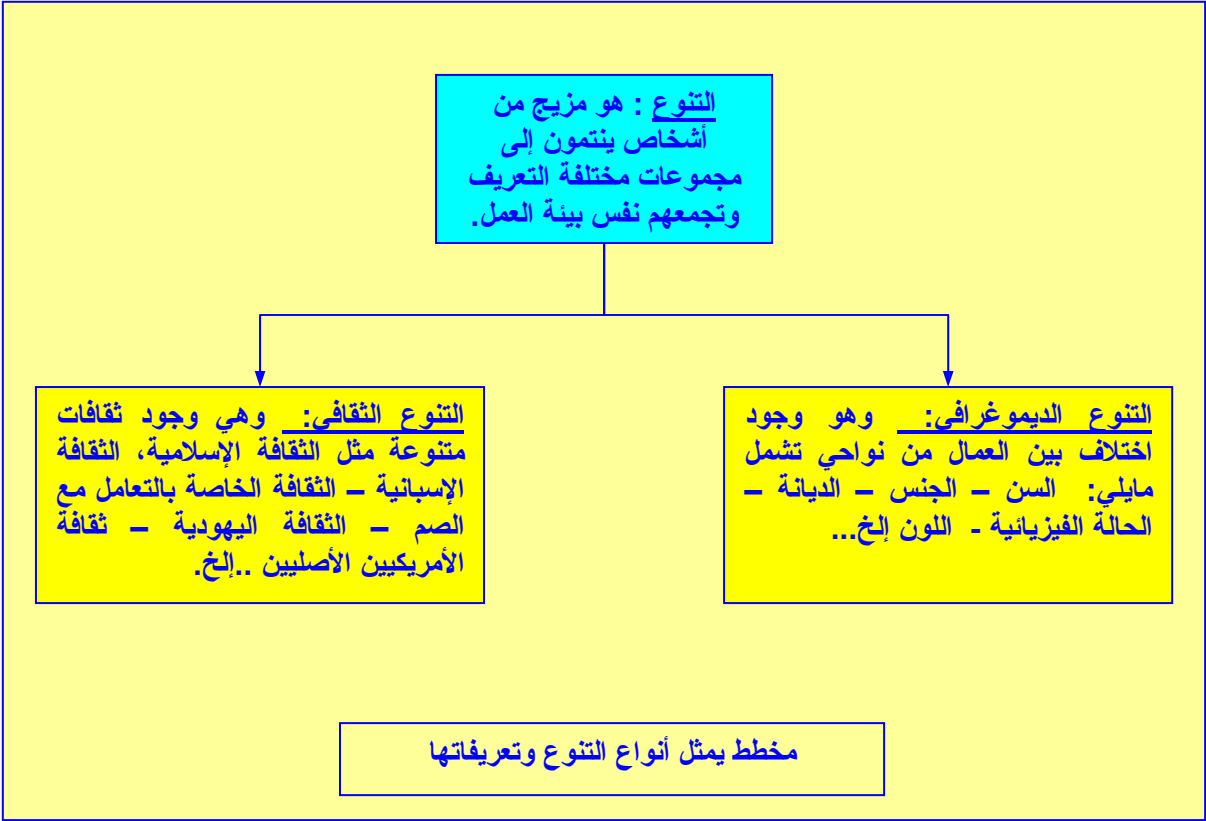
:

:

--	--

\square \dots	
\circ \square	\square \dots
P \square	ξ $P.n$
	\square \square
	24
	...

-



:"

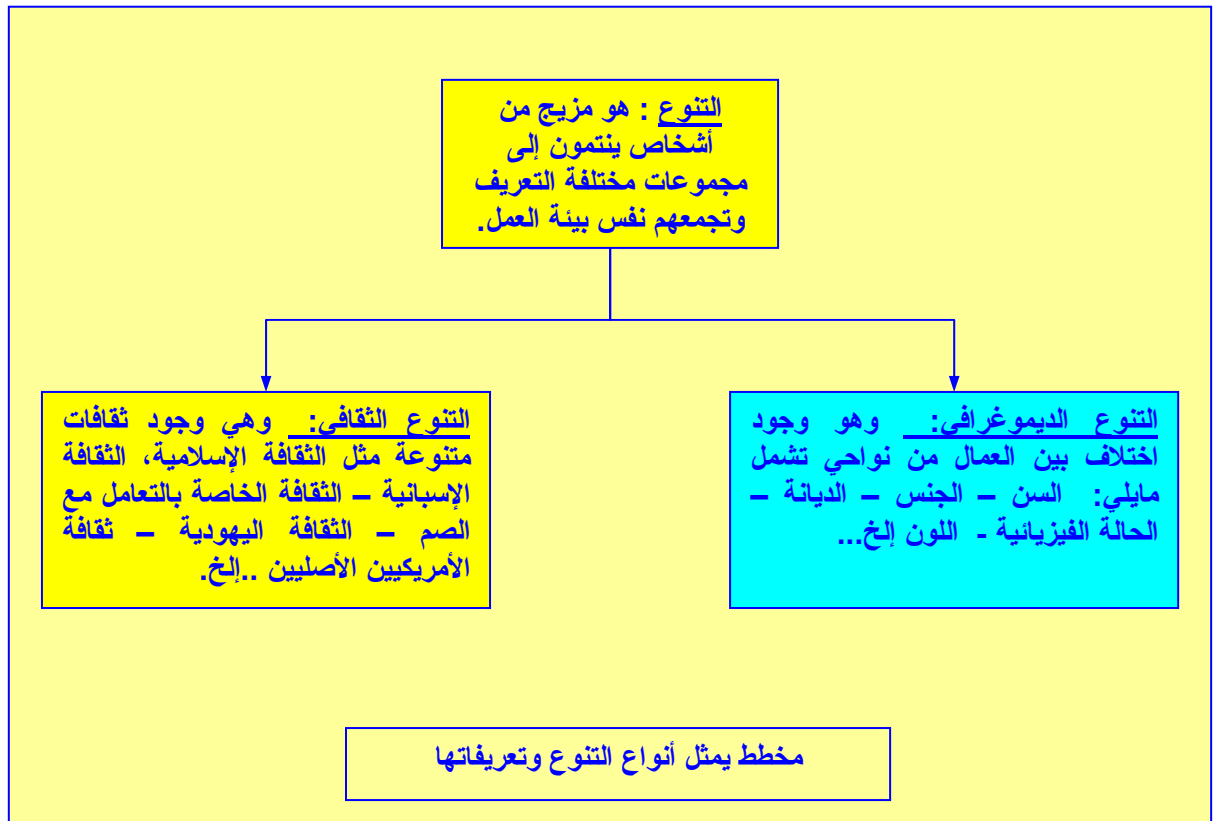
"

..

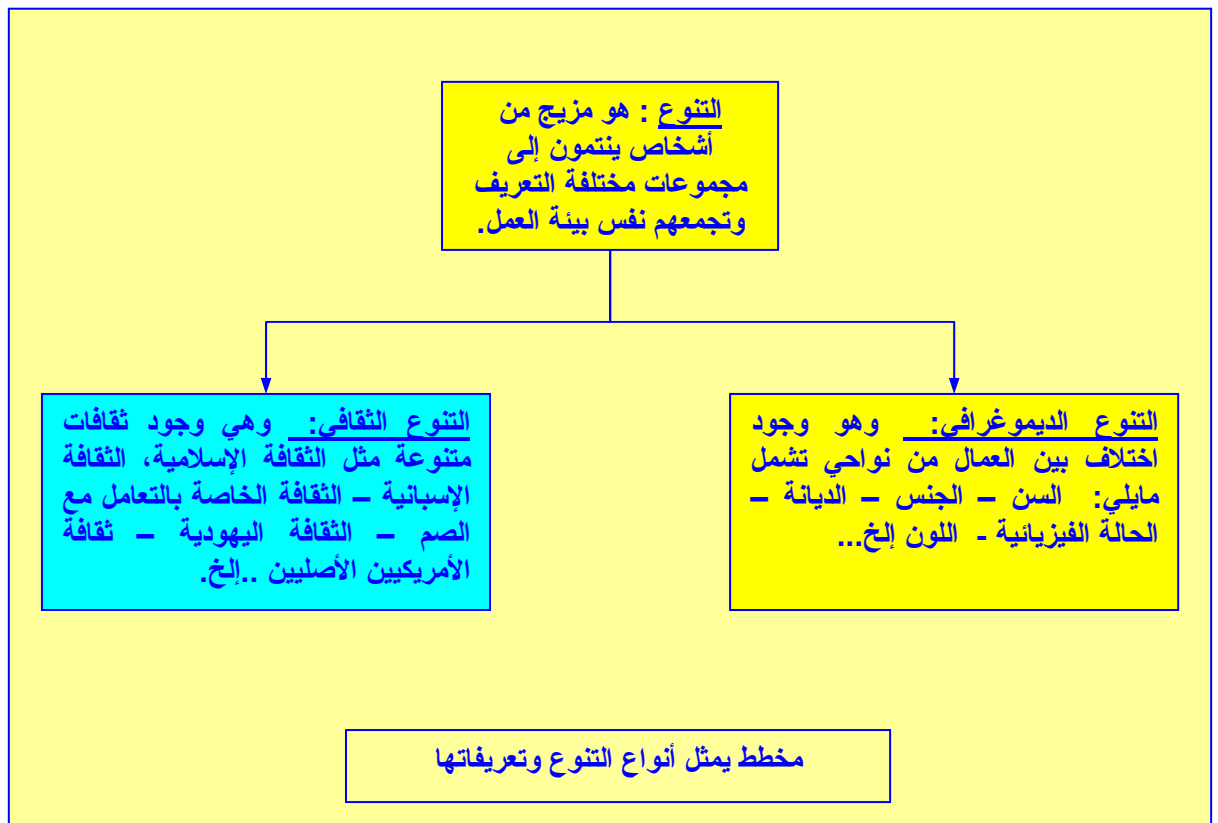
:

:

-



1. _____ :
- () .
 - .
 - (- - - - -)
 - ..
 - (- - - - -)



:

() :

_____ :

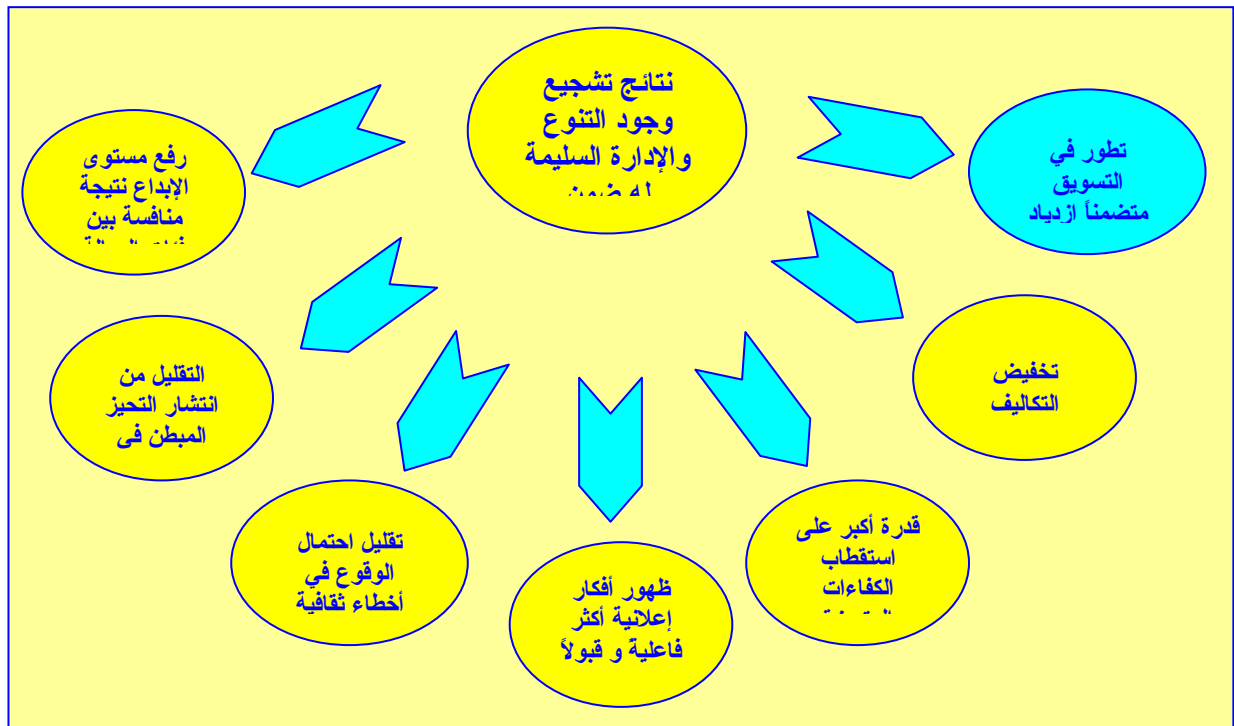
-
-
-
-
-

()
()

مجموعة خصائص الأفراد والمجموعات التي تندرج تحت مظلة التنوع :

- الجنس (ذكر - أنثى)
- الدين (مسلم - مسيحي - يهودي - بوذي ...)
- العمر (شاب - متوسط العمر - كهل)
- العرق (أصفر - أبيض - أسمر).
- مستوى التعليم (أساسي - جامعي - دراسات عليا...)
- الإمكانيات (التواصل - التعاون - الإبداع - الالتزام..)
- نقص القدرات العقلية وعدم القدرة على التعلم.
- المعوقات الجسدية (أعمى - إعاقات جسدية حركية ..)
- اعتبارات الوزن (نحيف - متوسط - سمين - مفرط السمنة ..)
- الوضع العائلي (عازب - متزوج - مطلق - أرمل).
- الميزات الشخصية.
- الخلفية التخصصية (التسويق - المبيعات - الموارد البشرية)
- الاهتمامات العلمية والتكنولوجية.
- طريقة اللبس (تقليدي - رسمي - غير مألوف..)
- وضع التدخين.

■ _____ :

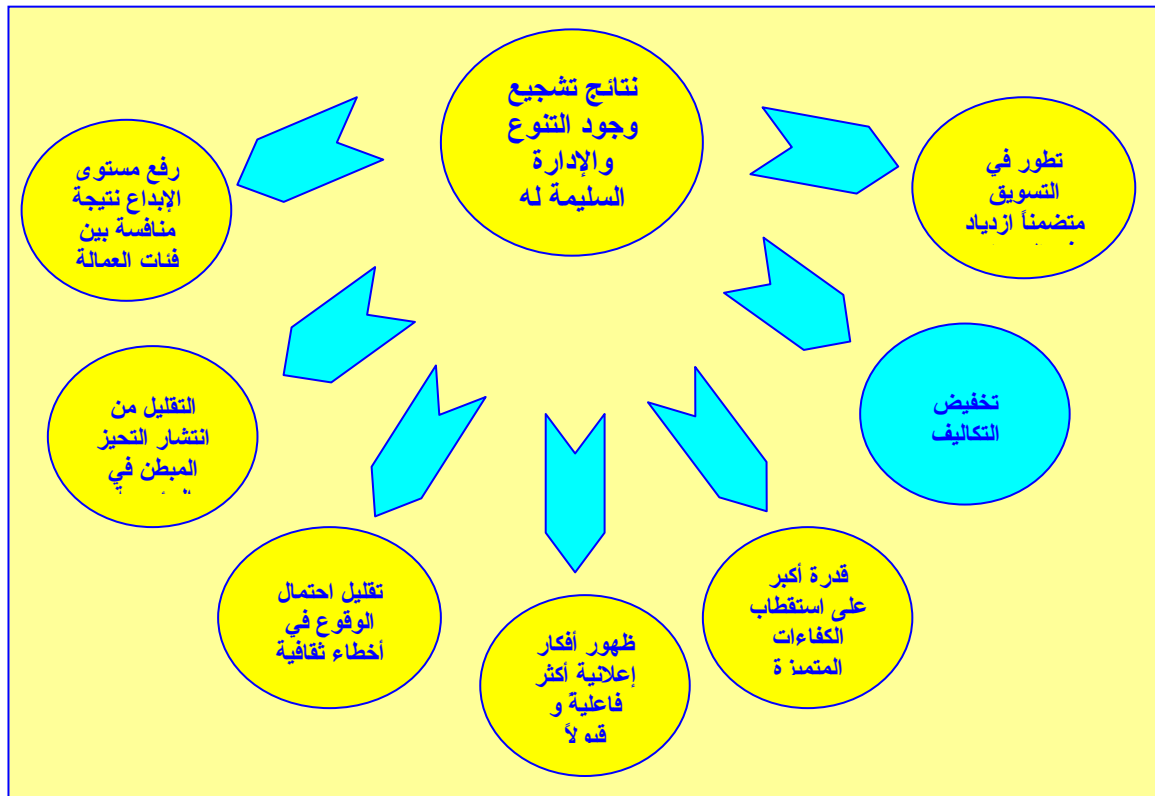


■ _____ :

:

1. :

-



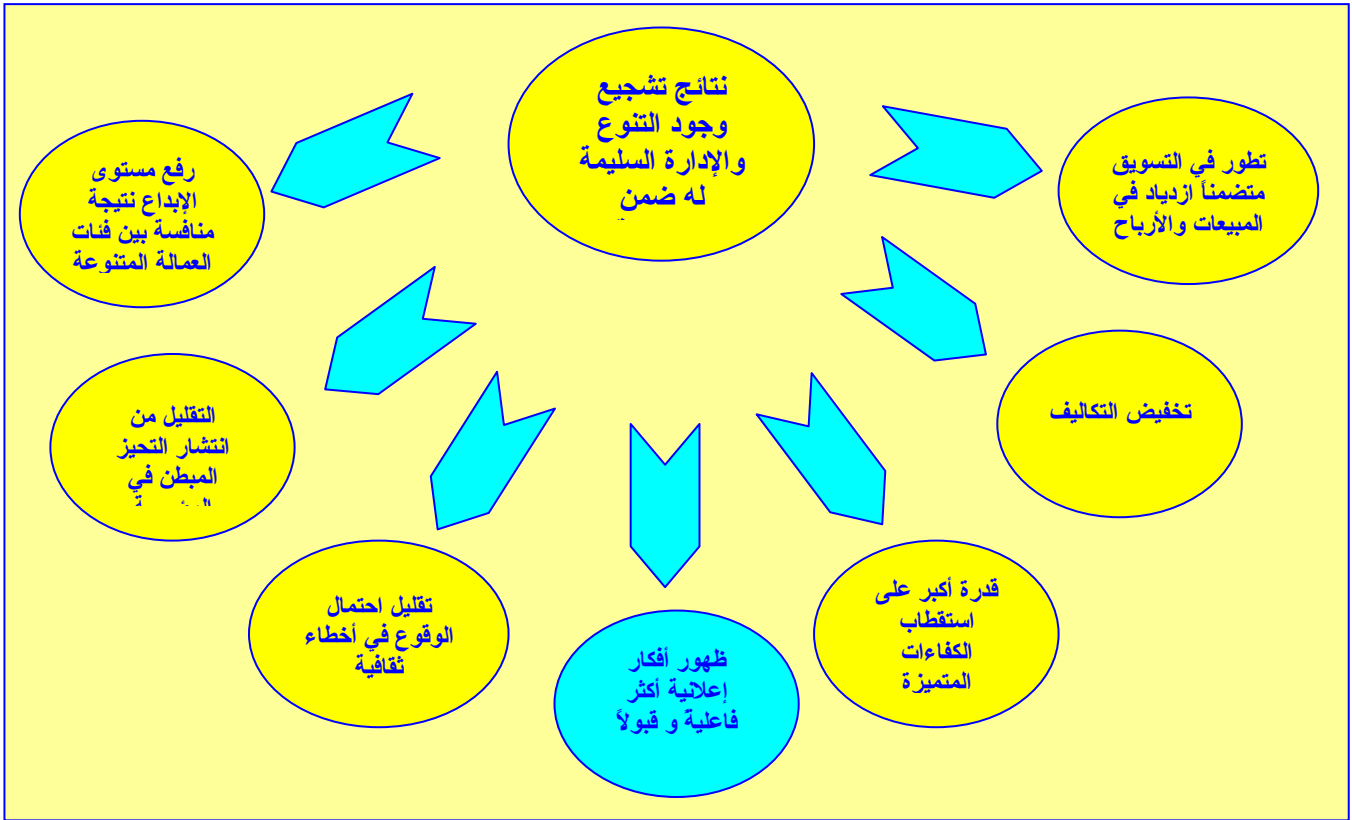
2.

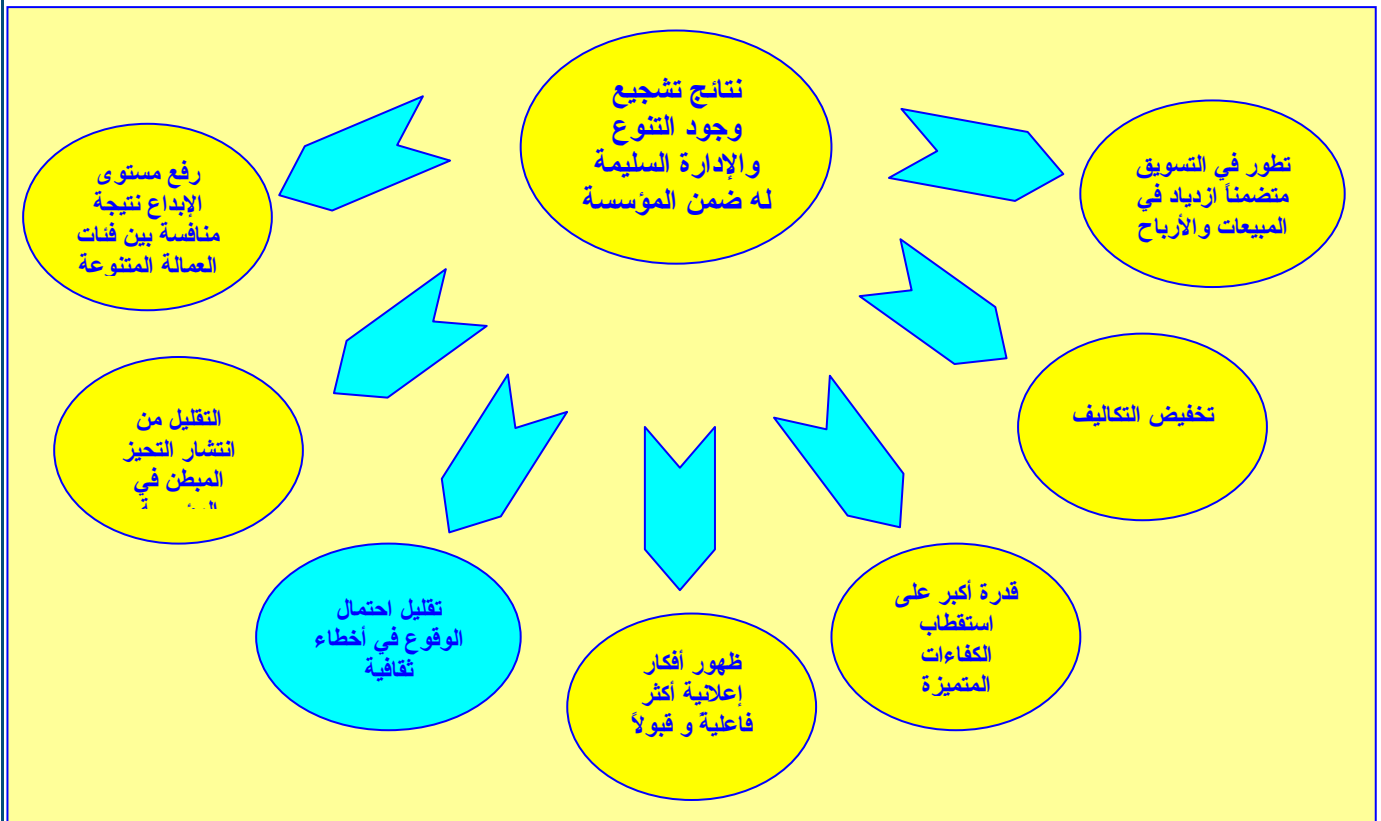


:

:

.2





:

: _____

5.

-



:

...

-



☐

၂

<

5

□

၆

)

1



:

_____ :

■

-

تشجيع إنشاء
مجموعات مترابطة تضم
موظفين يتشاطرون
خصائص مشتركة

إخضاع الموظفين
لدورات خاصة للتأقلم مع
التنوع وفهمه.

■

:

-

تشجيع إنشاء
مجموعات مترابطة تضم
موظفين يتشاطرون
خصائص مشتركة

إخضاع الموظفين
لدورات خاصة للتأقلم مع
التنوع وفهمه.

..... ■

.

:

—

—

—

—

:

.

:

:

■

■

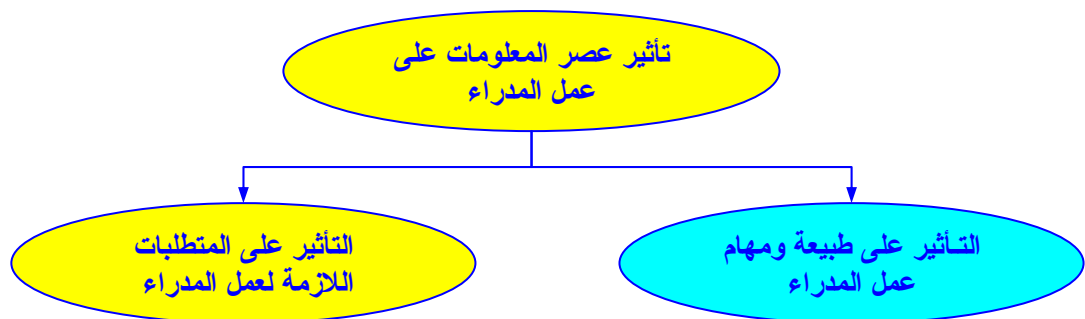
■

■

■

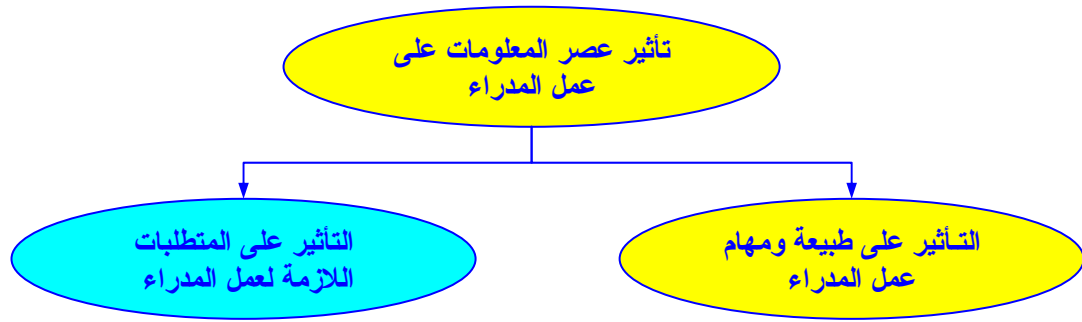
.. ..

تكنولوجيا المعلومات وأثرها على طبيعة عمل المدراء
1. التأثير على طبيعة ومهام عمل المدراء



.) (

.2



_____ :

:

_____ : ()

_____ :

_____ : (Laptop Computers)

.1



.1

2.



2. _____ :

3.



3. _____ :

4.



4. _____ :

5.



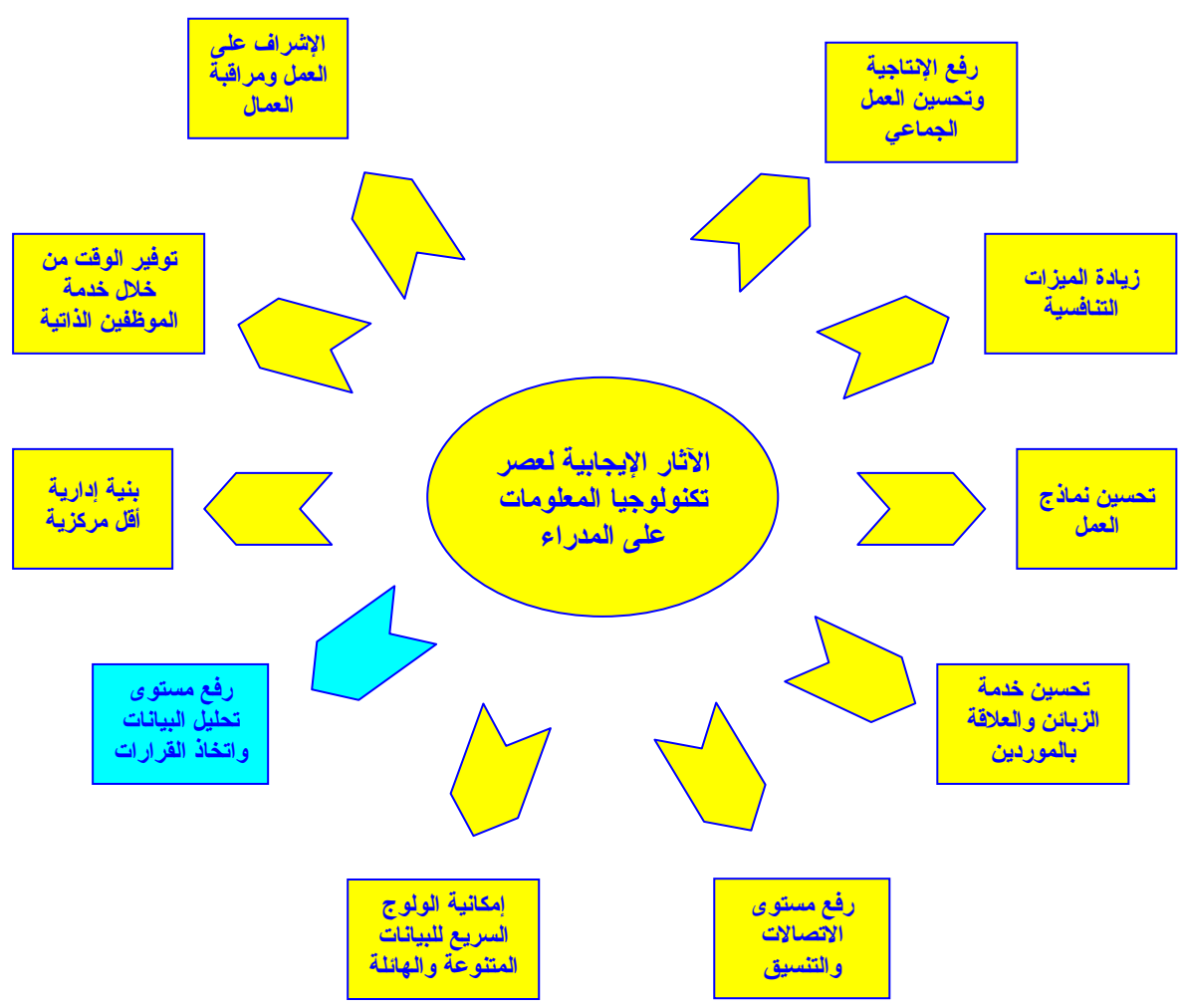
5. _____ :

6.



6. :

7.



7. :

(...)

)

8.



8. :

الآثار الإيجابية لعصر تكنولوجيا المعلومات على المدراء
9. توفير الوقت من خلال خدمة الموظفين الذاتية



9. _____ :

10.



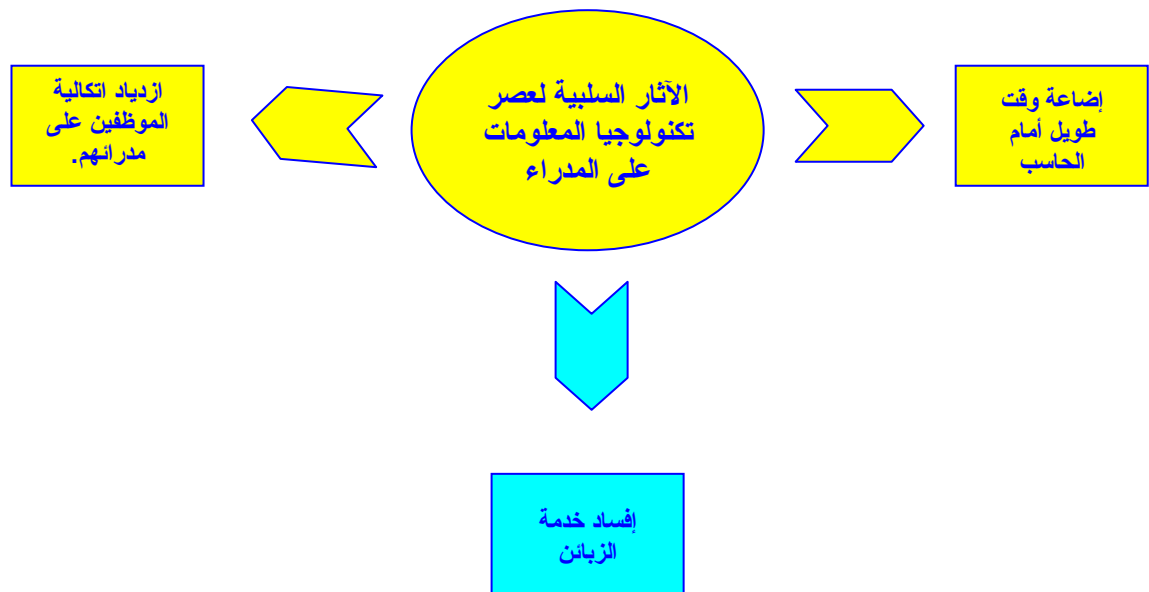
10. :

1.



.1 _____ :

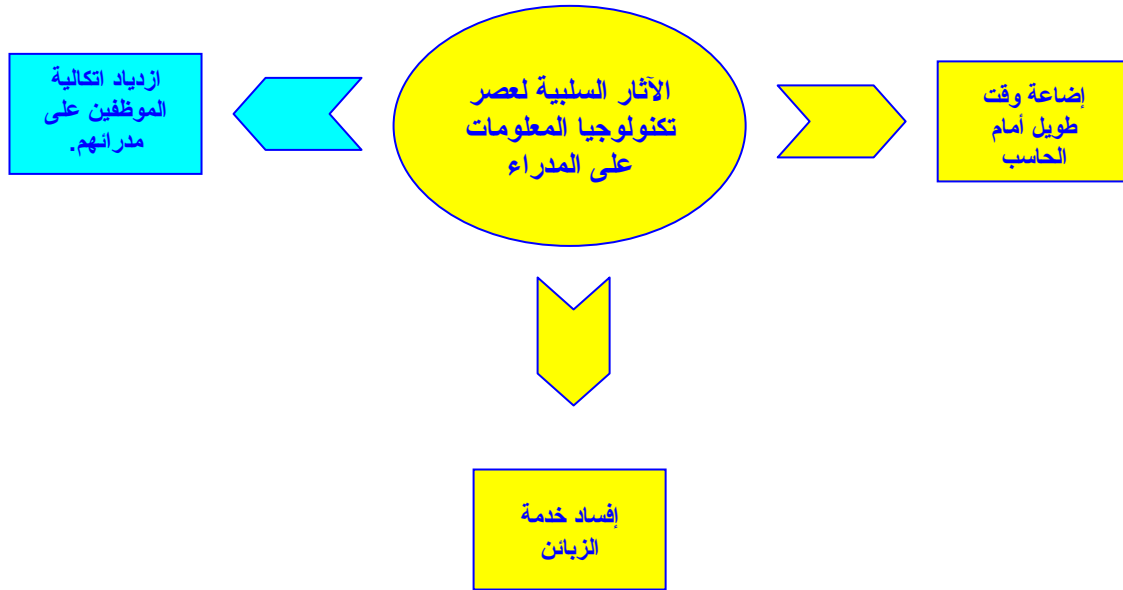
.2



2. _____ :

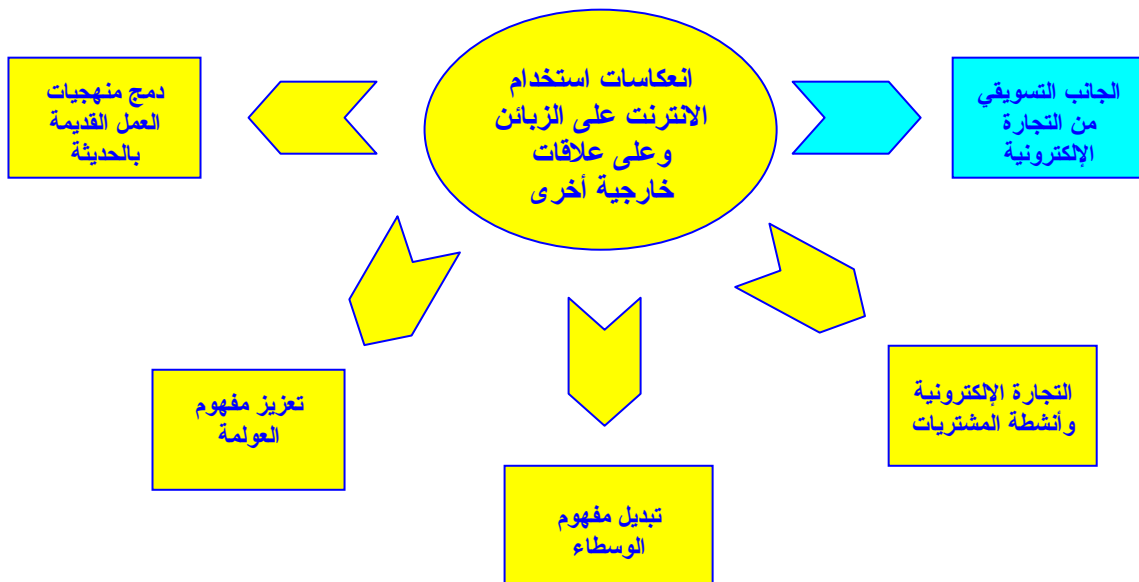
!

3.



3. _____ :

1.

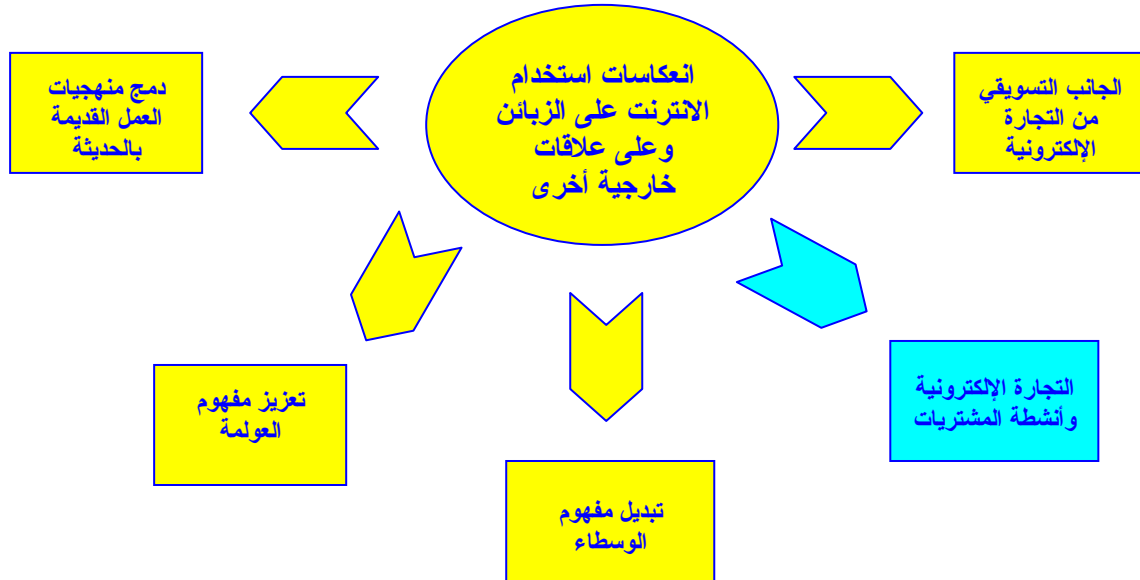


1. _____ :

500

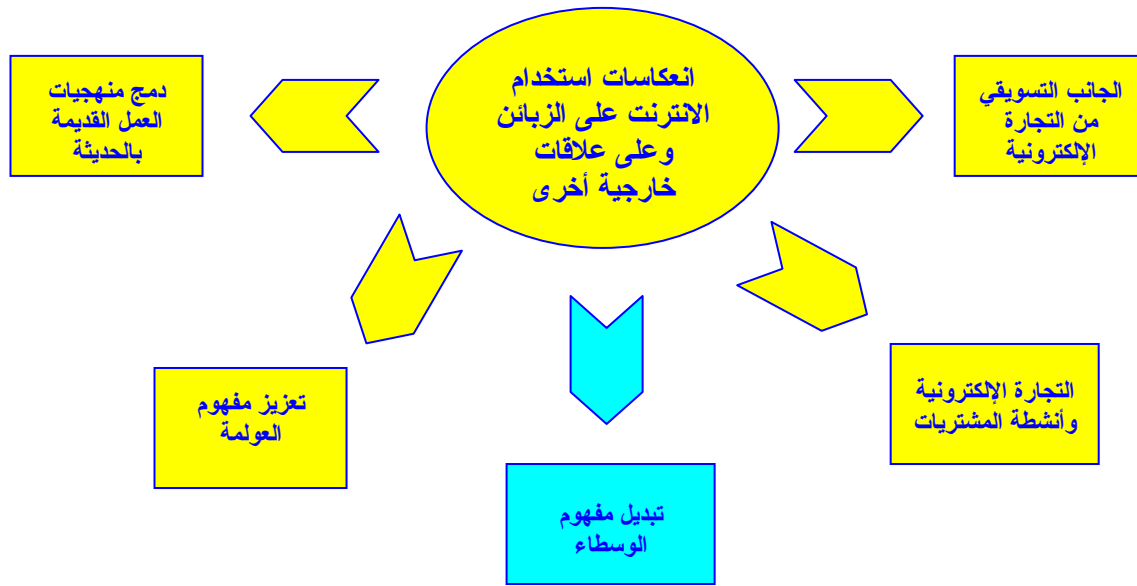
50

2.



2. _____ :

3.

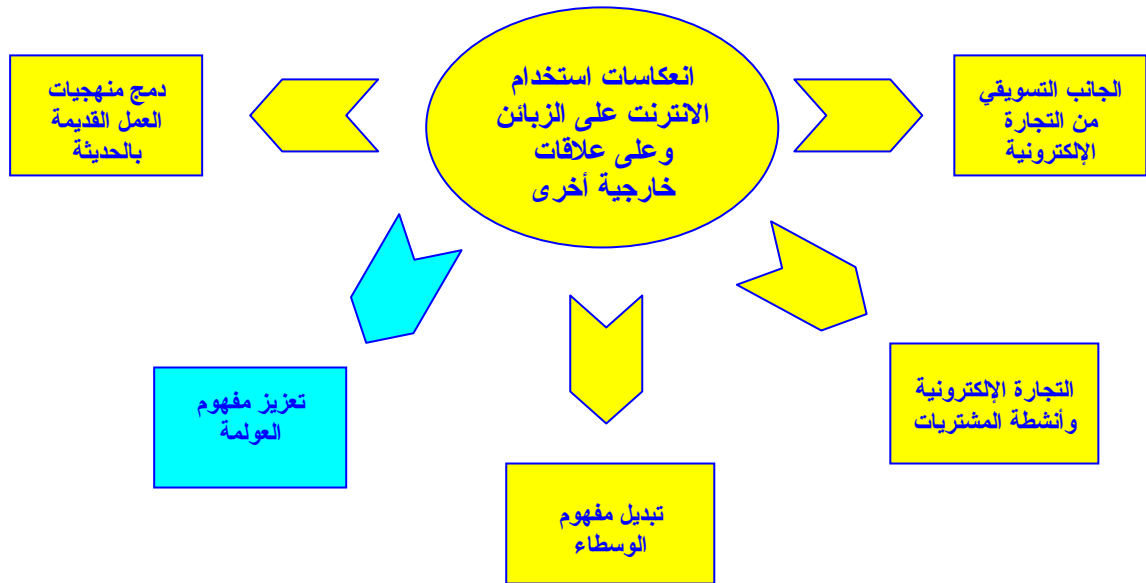


3. _____ :

50%

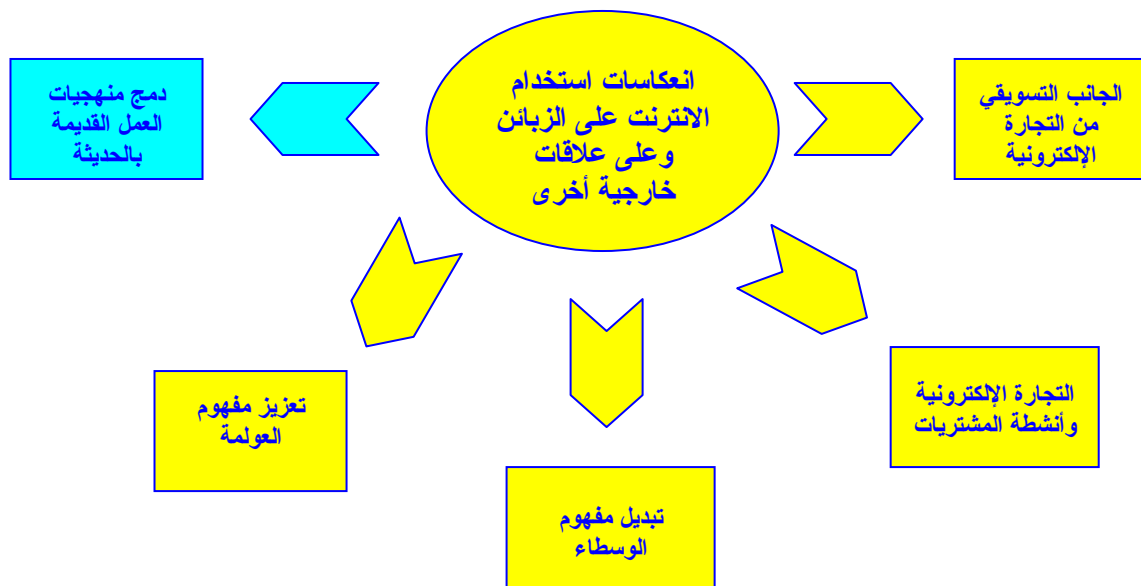
انعكاسات استخدام الإنترنت على الزبائن وعلى علاقات خارجية أخرى

4. تعزيز مفهوم العولمة



4. _____ :

.5



_____ :

)

)

(..

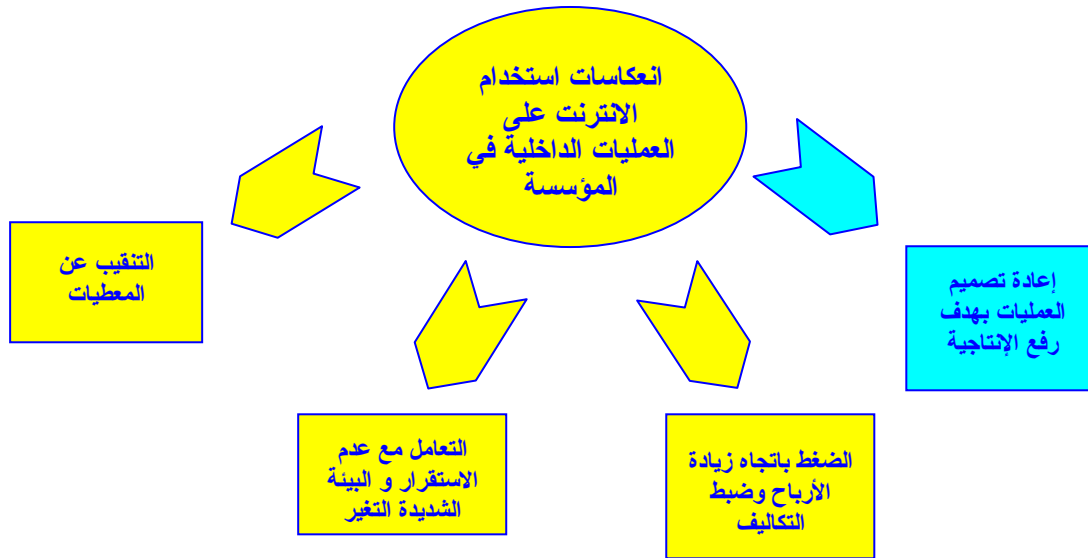
(..

%50

..

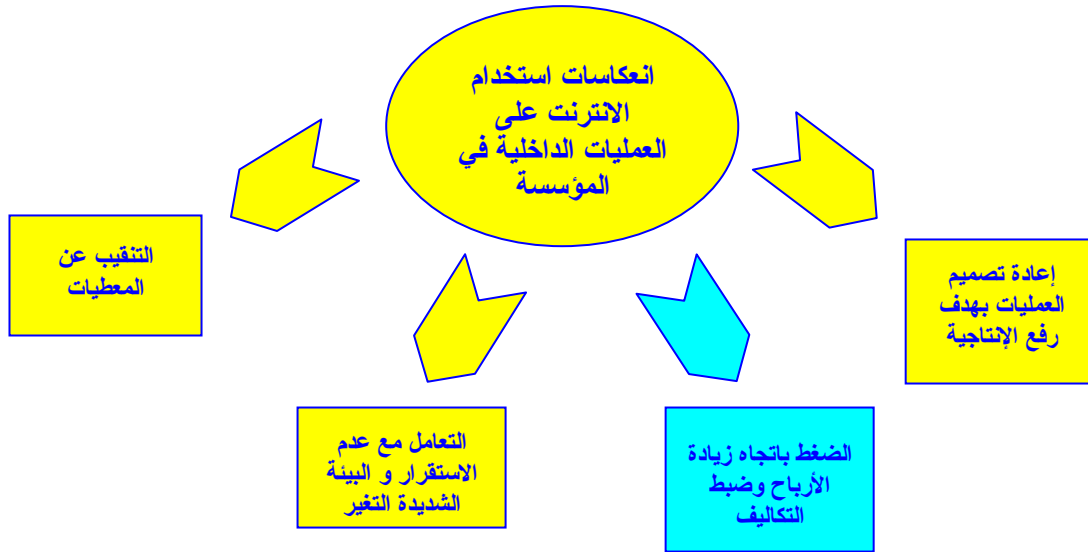
..

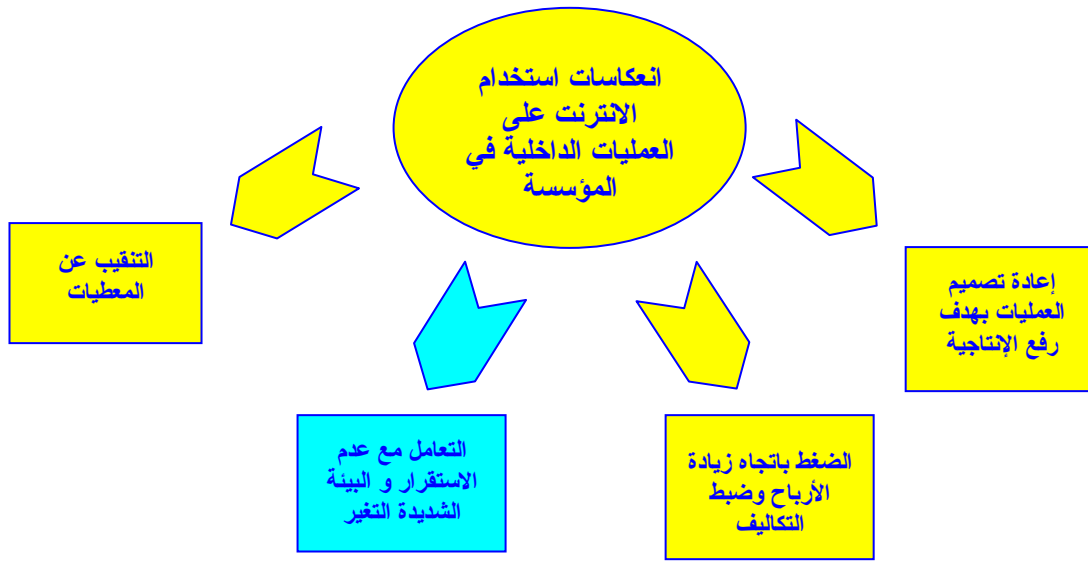
1.



:

1.

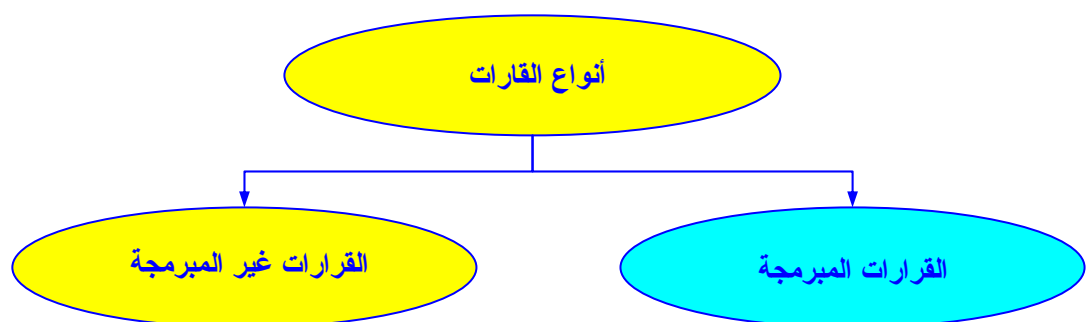




:
 - hg -
 :
 hg
 .
 :
 :
 ■
 ■
 ■
 ■
 ■
 ■

(...)

()
1.



:
 ()
 .()
 :

1. () :

..

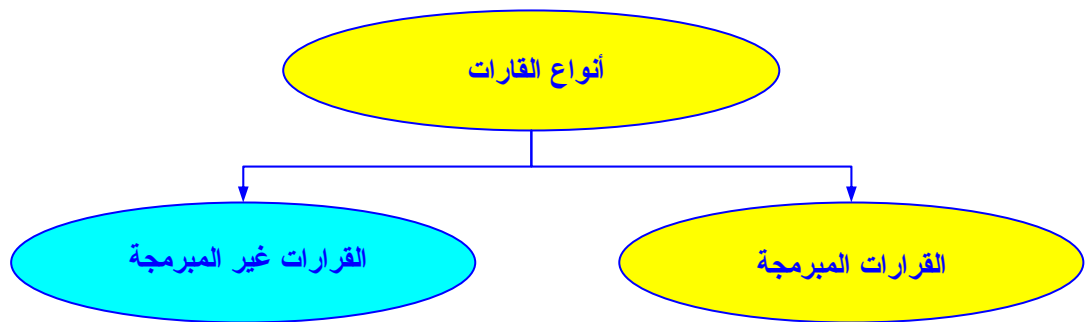
..

:

)

.(

()
.2



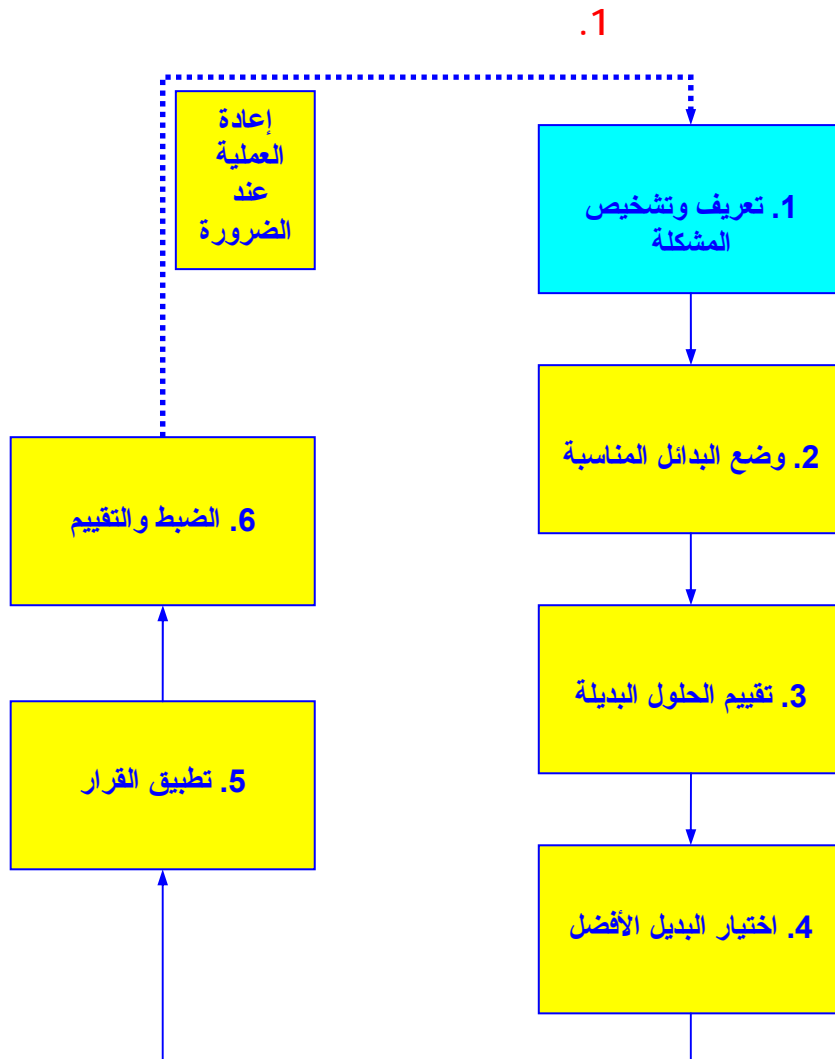
2. () :

)

)

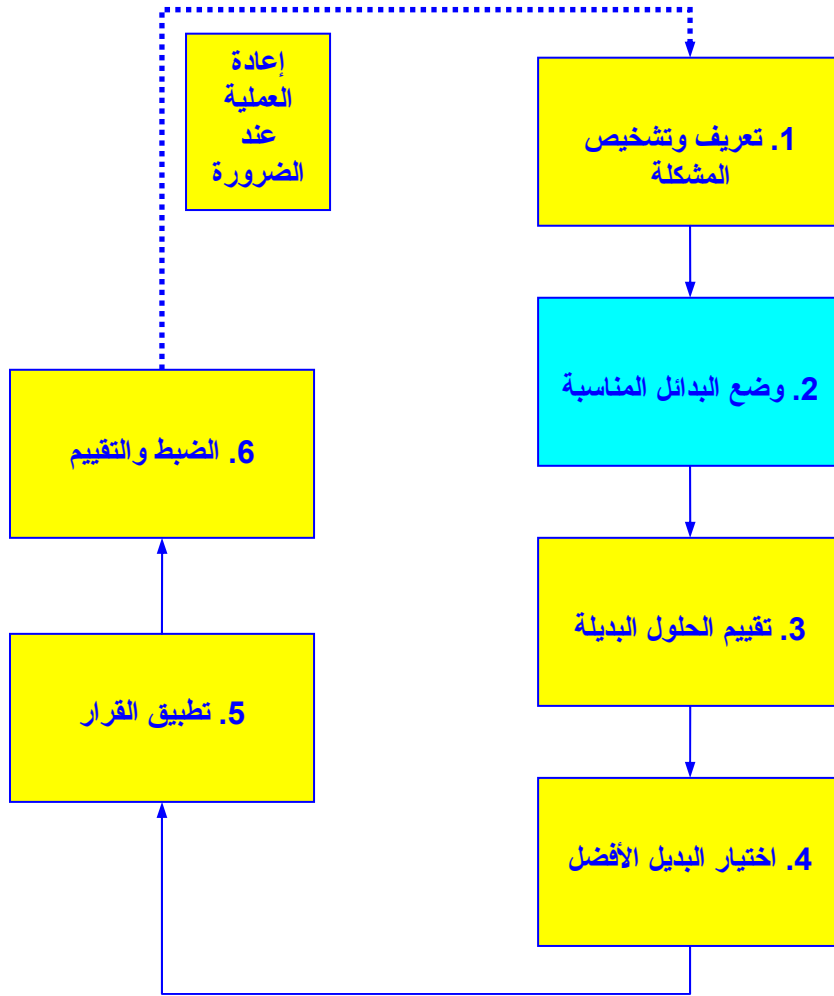
(..

.(..



1. :
:

2.



2. _____ :

...

..

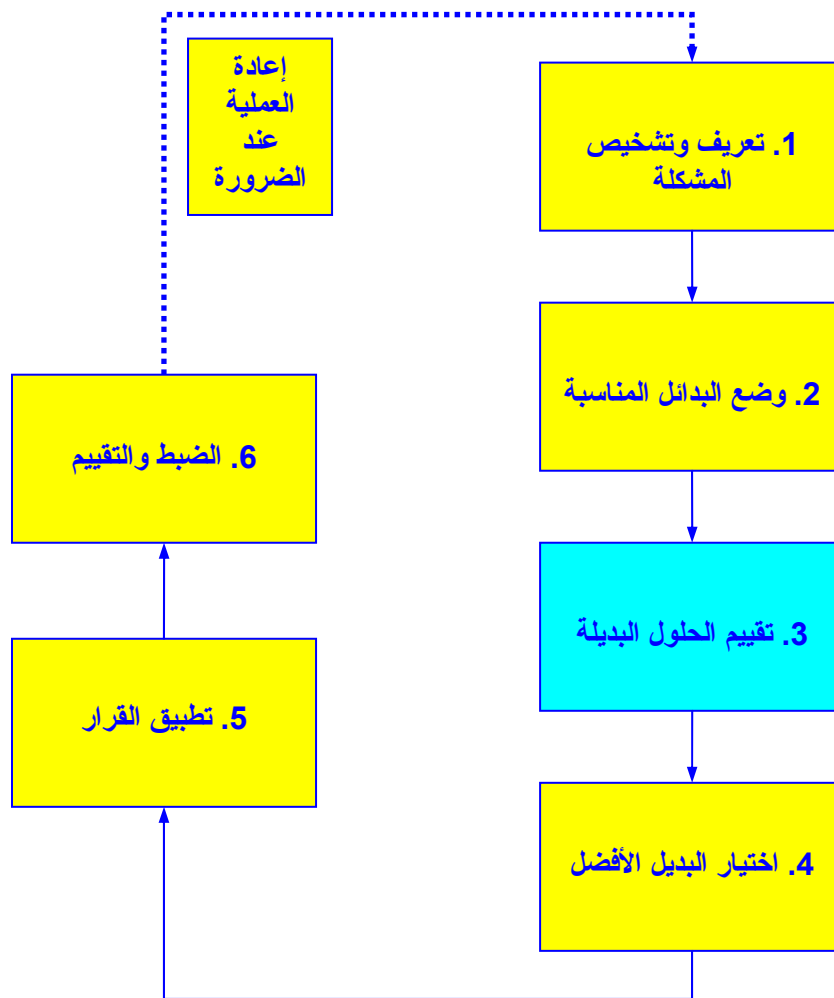
: .

. ..

.

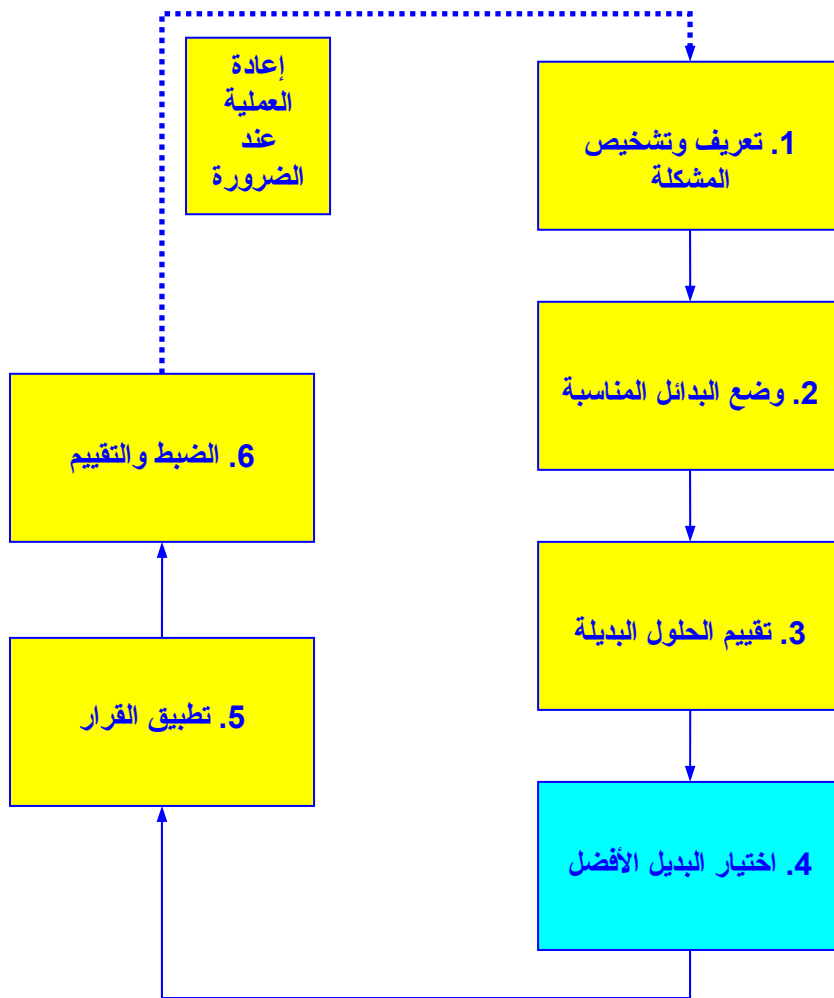
.

.3



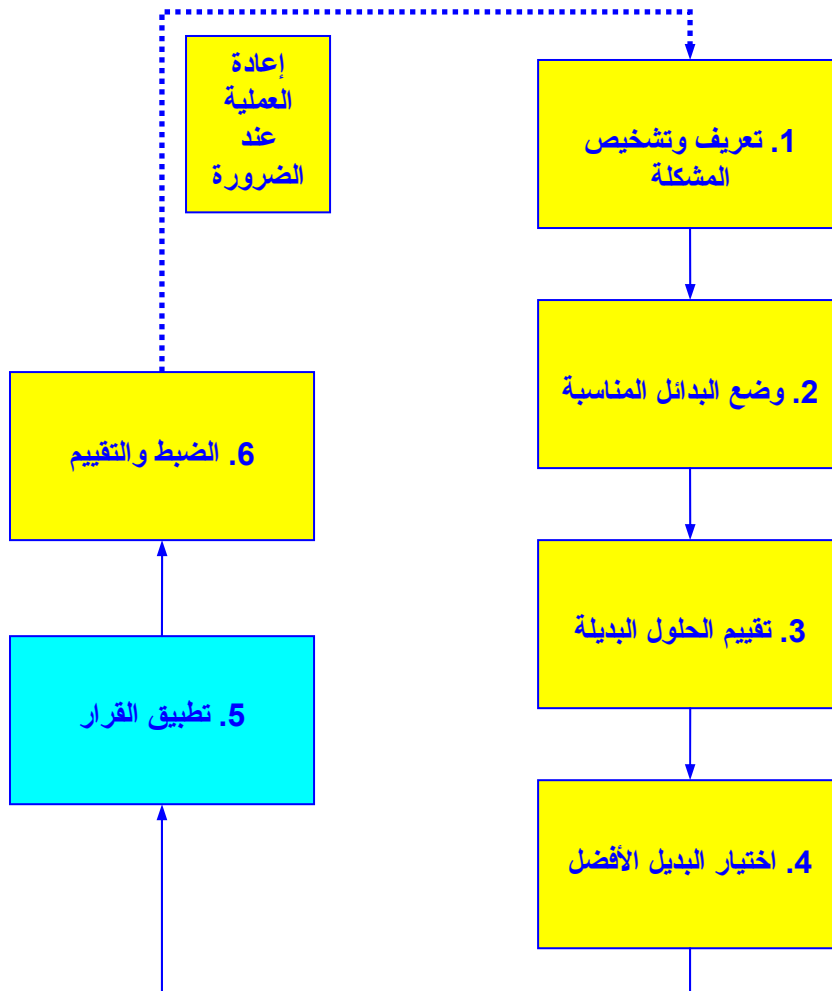
: .3

.4

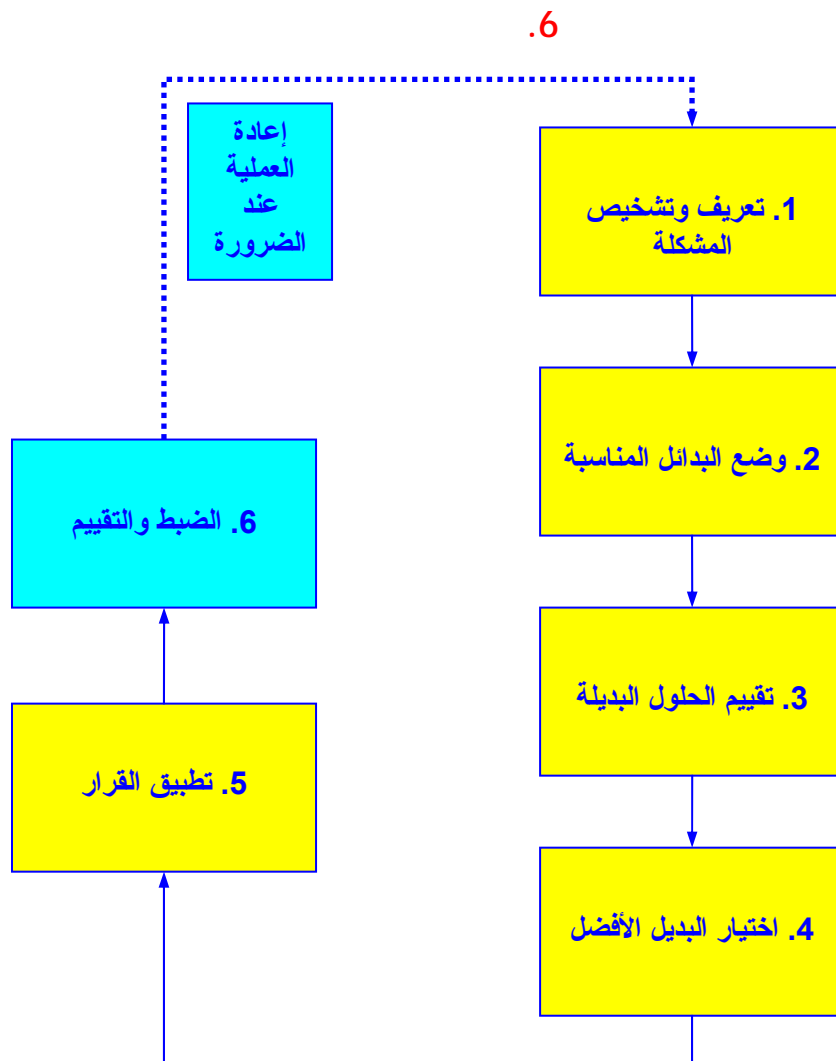


.4 _____ :

.5

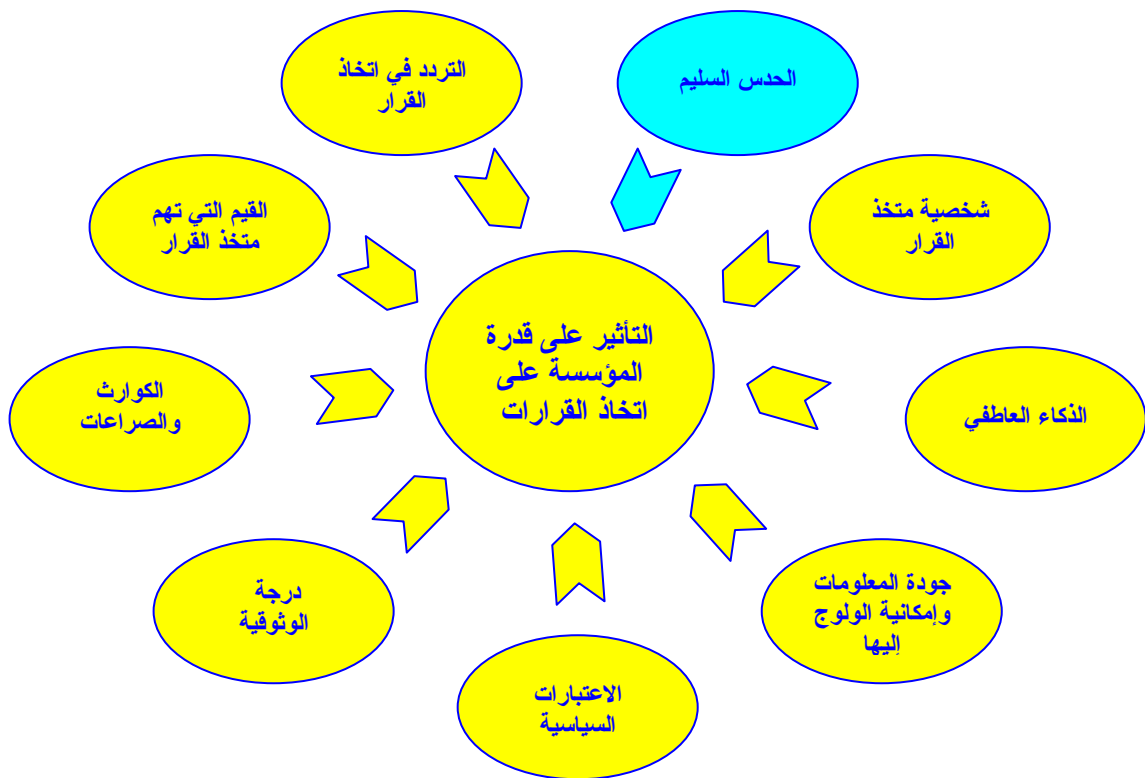


.5 _____ :



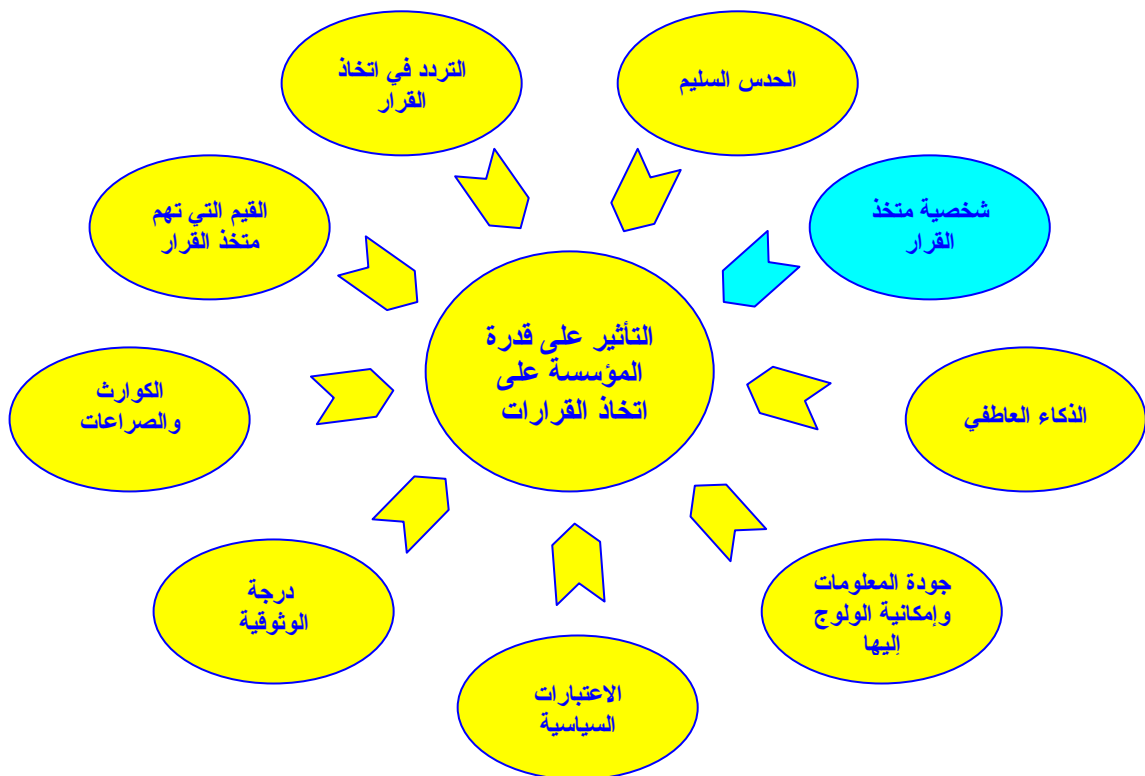
.6 _____ :

1.



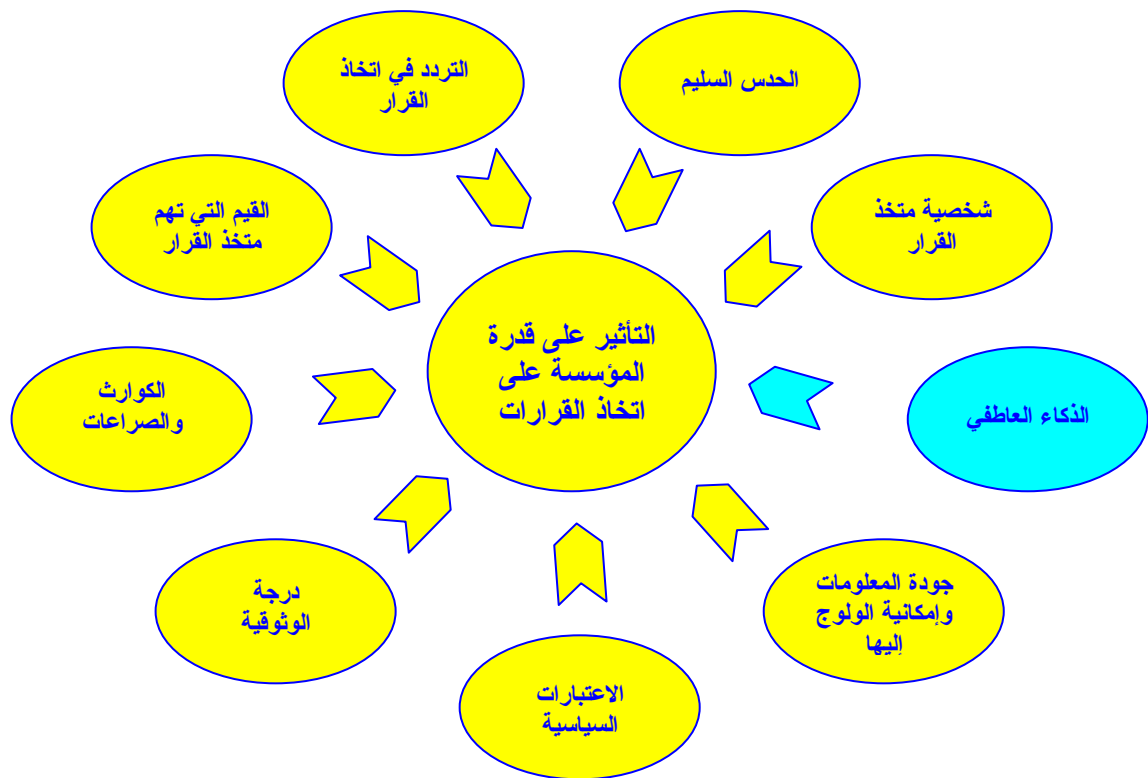
1. _____ :

2.



2. _____ :

3.



3. _____ :

:

:

:

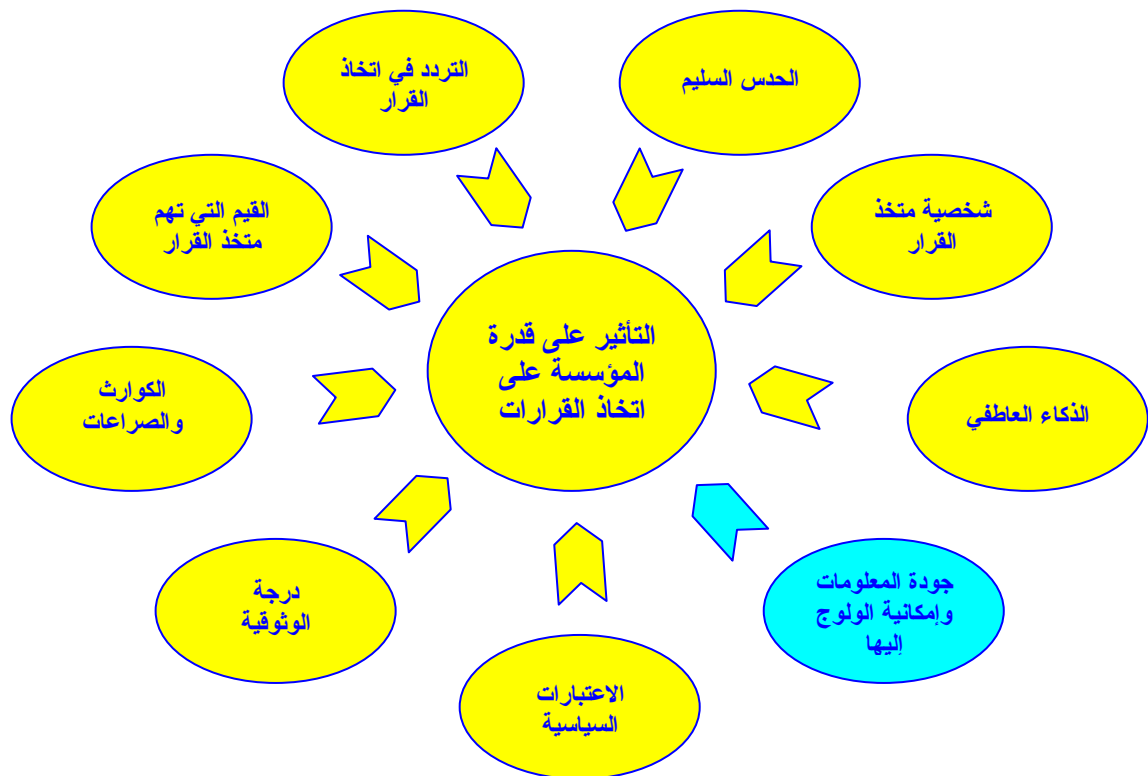
_____ ■ :

■ _____ :

■ _____ :

■ _____ :

.4



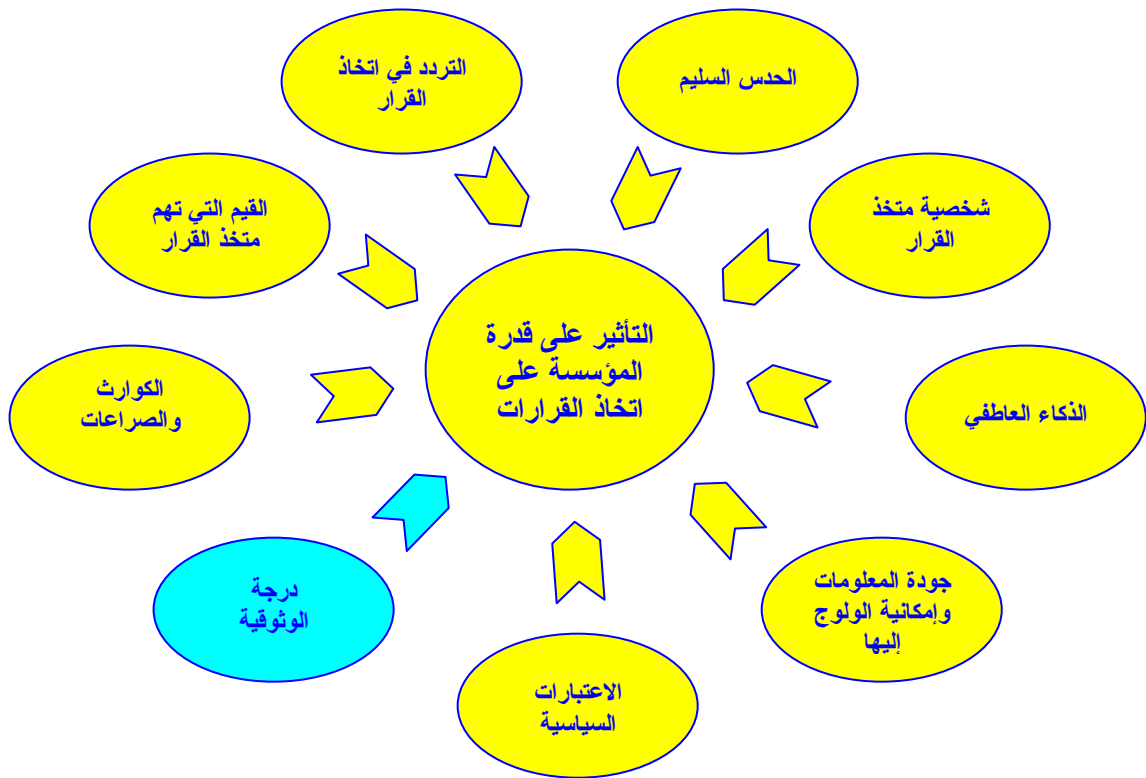
.4 _____ :

5.



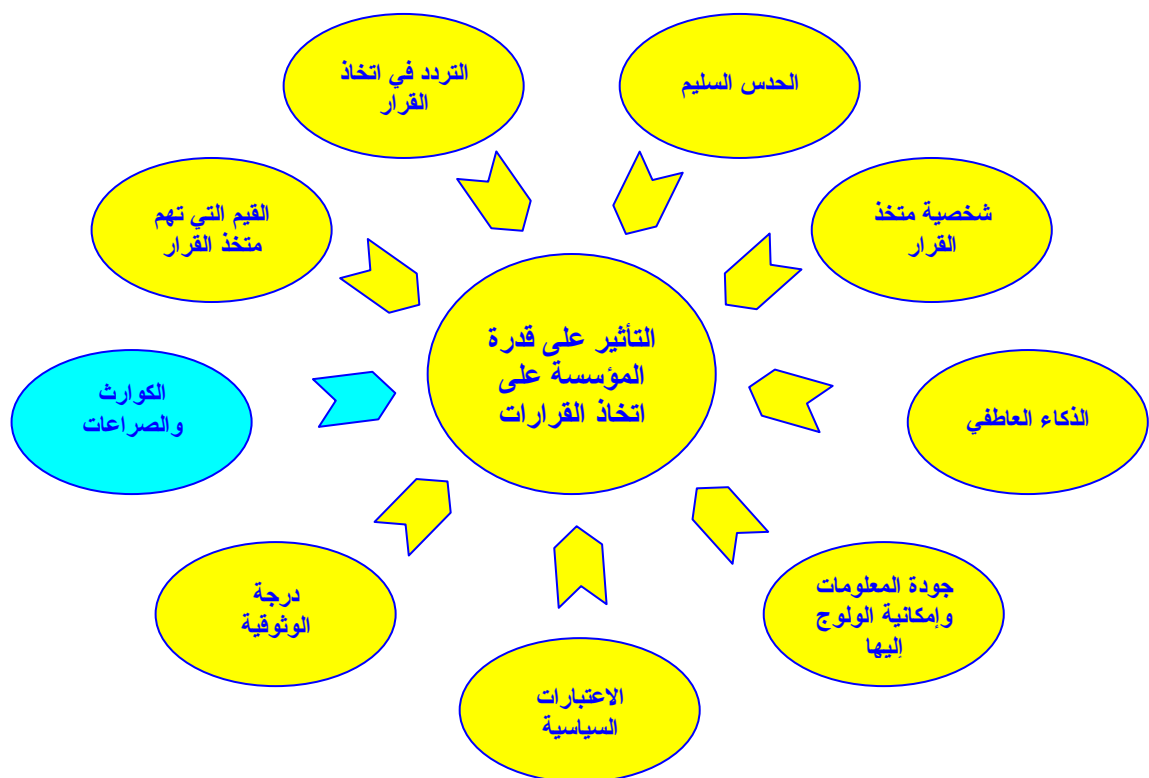
5. _____ :

6.



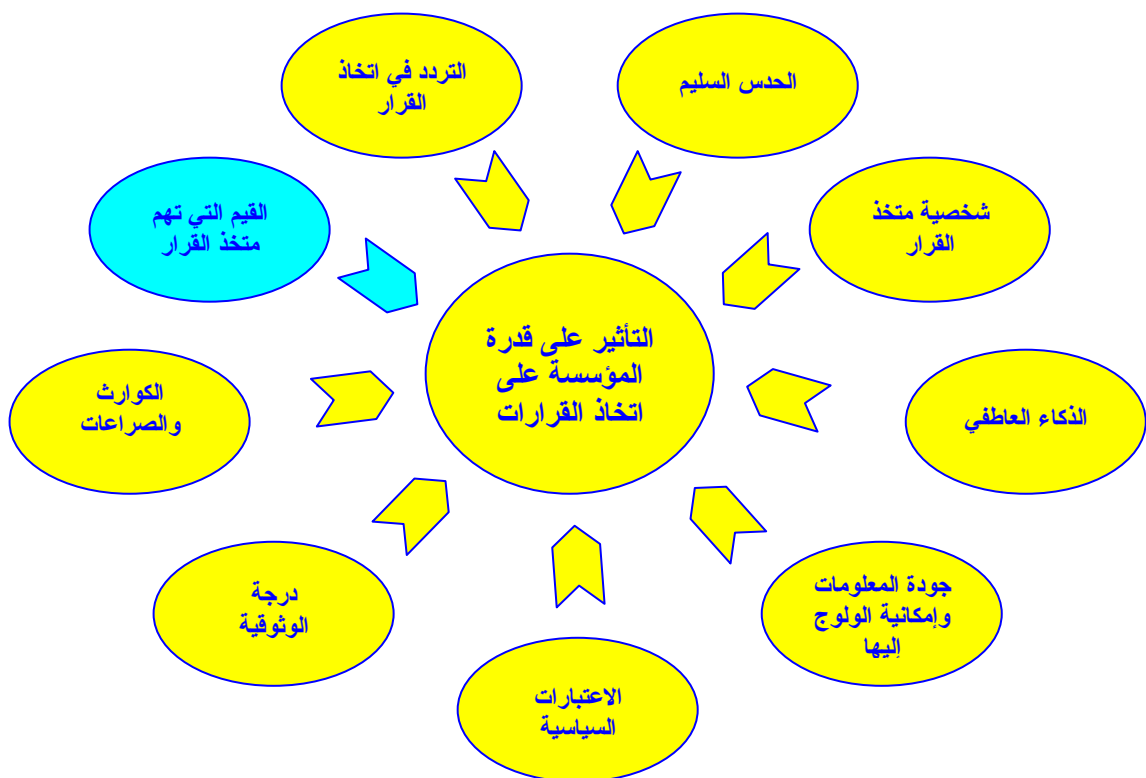
6. :

.7

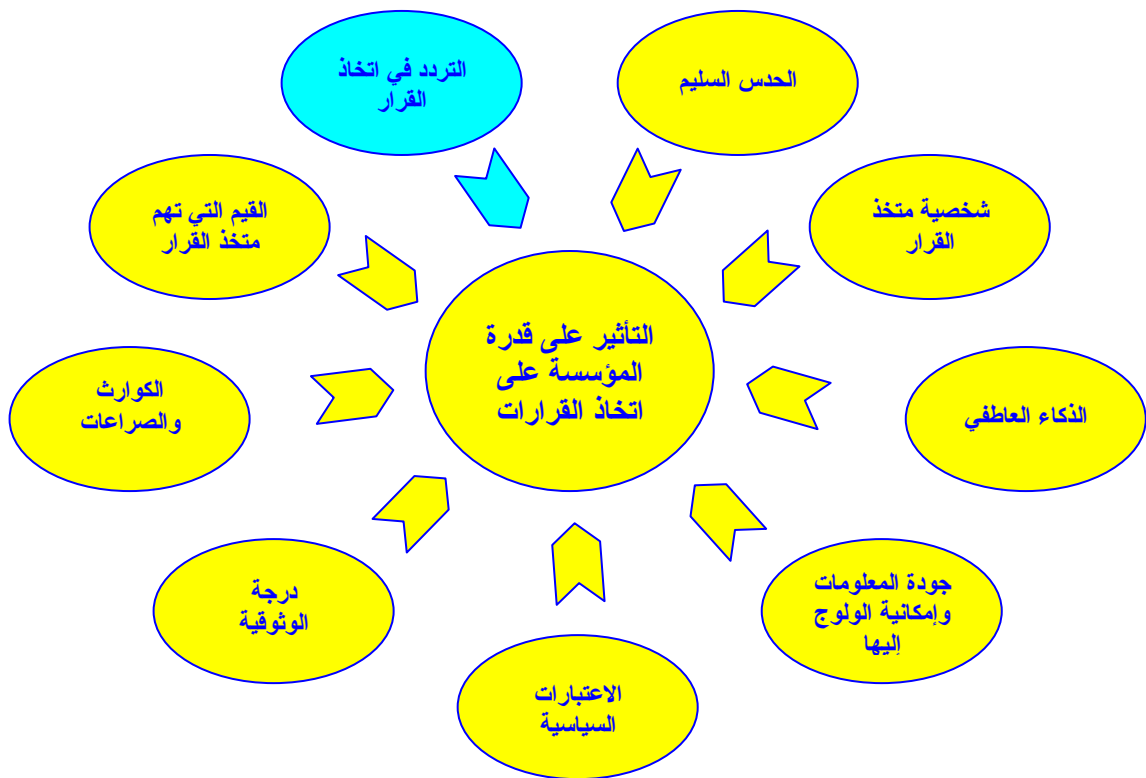


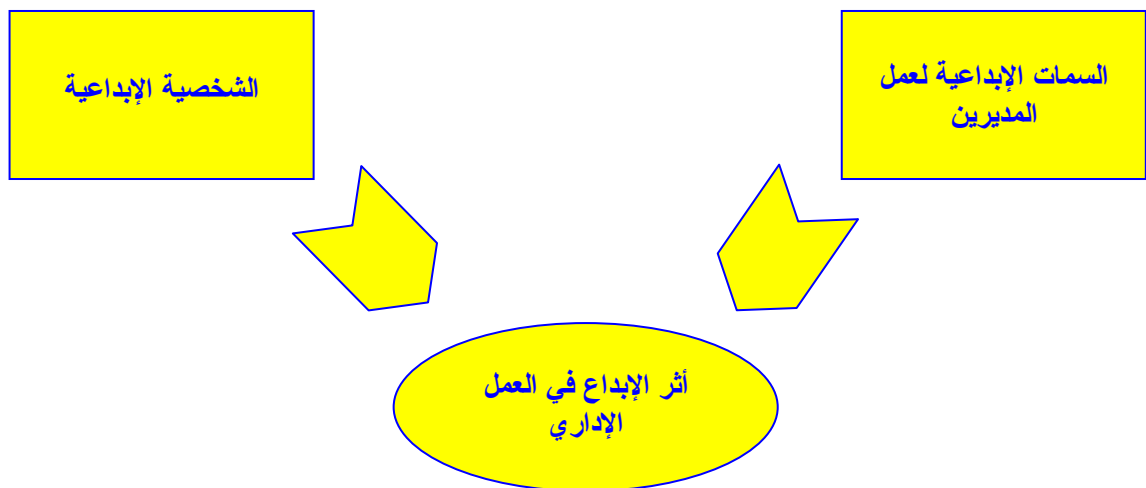
(...)

8.



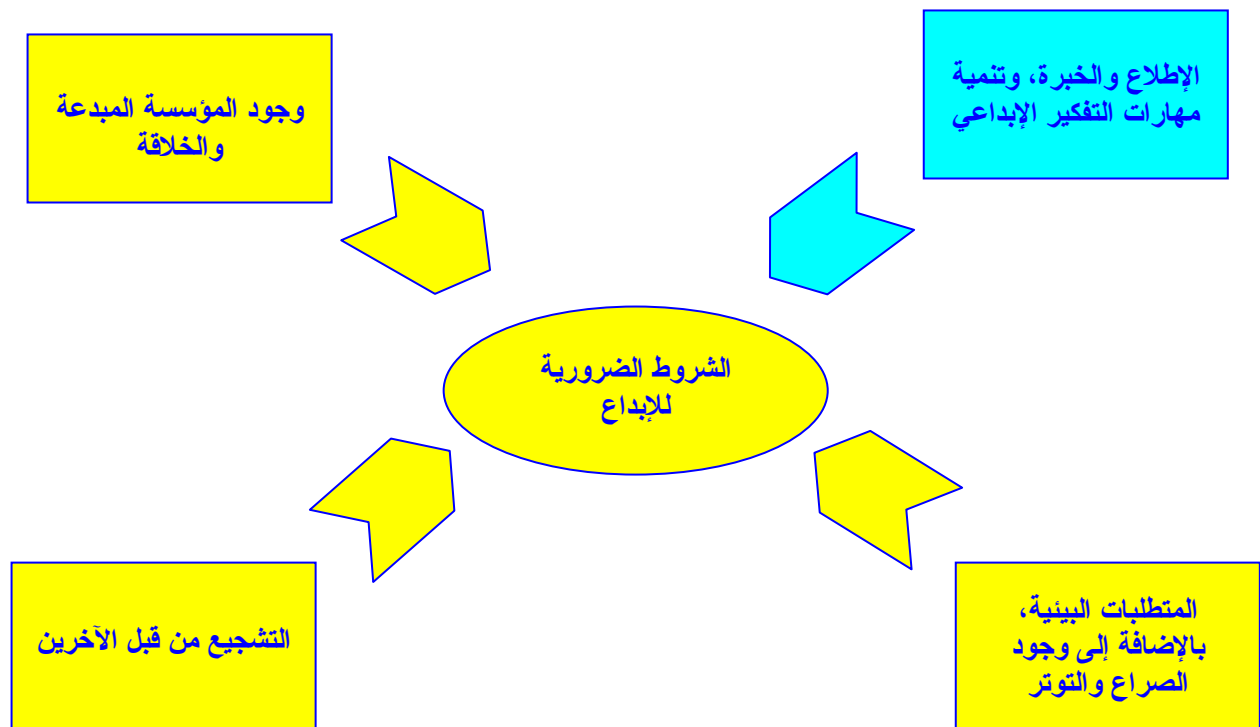
9.





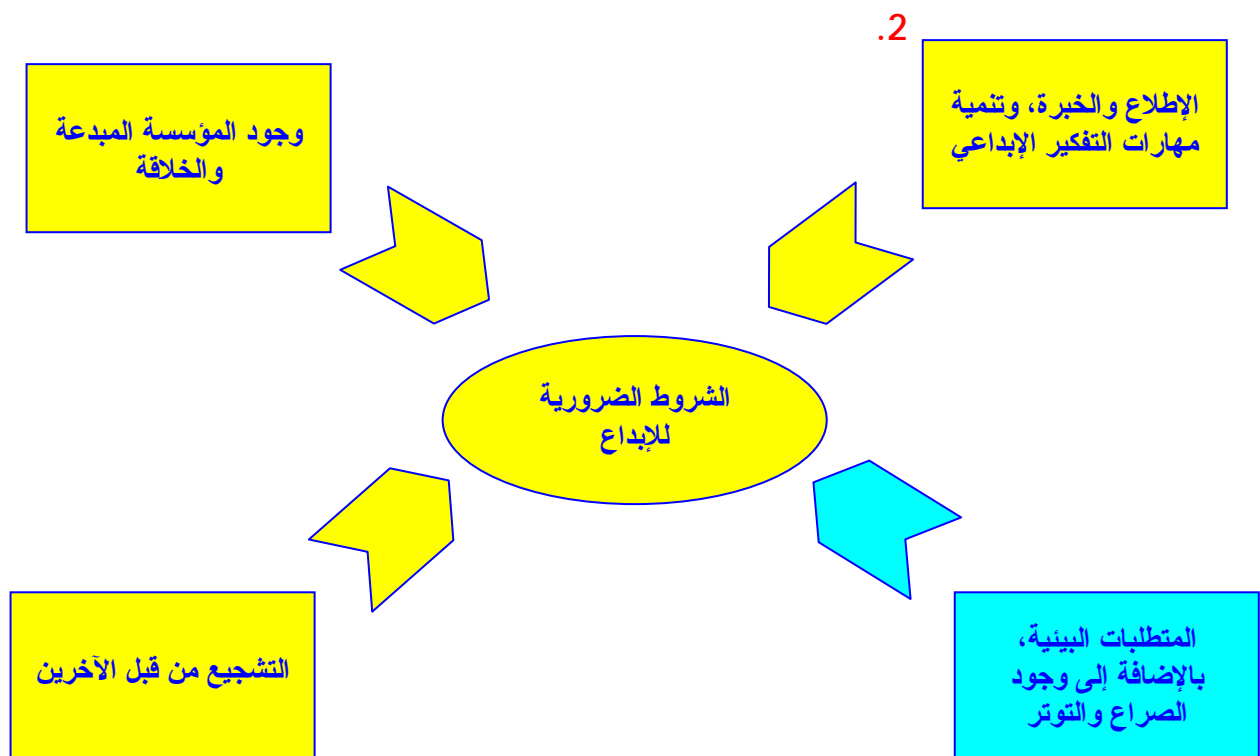
_____ :

1.



_____ :
1.

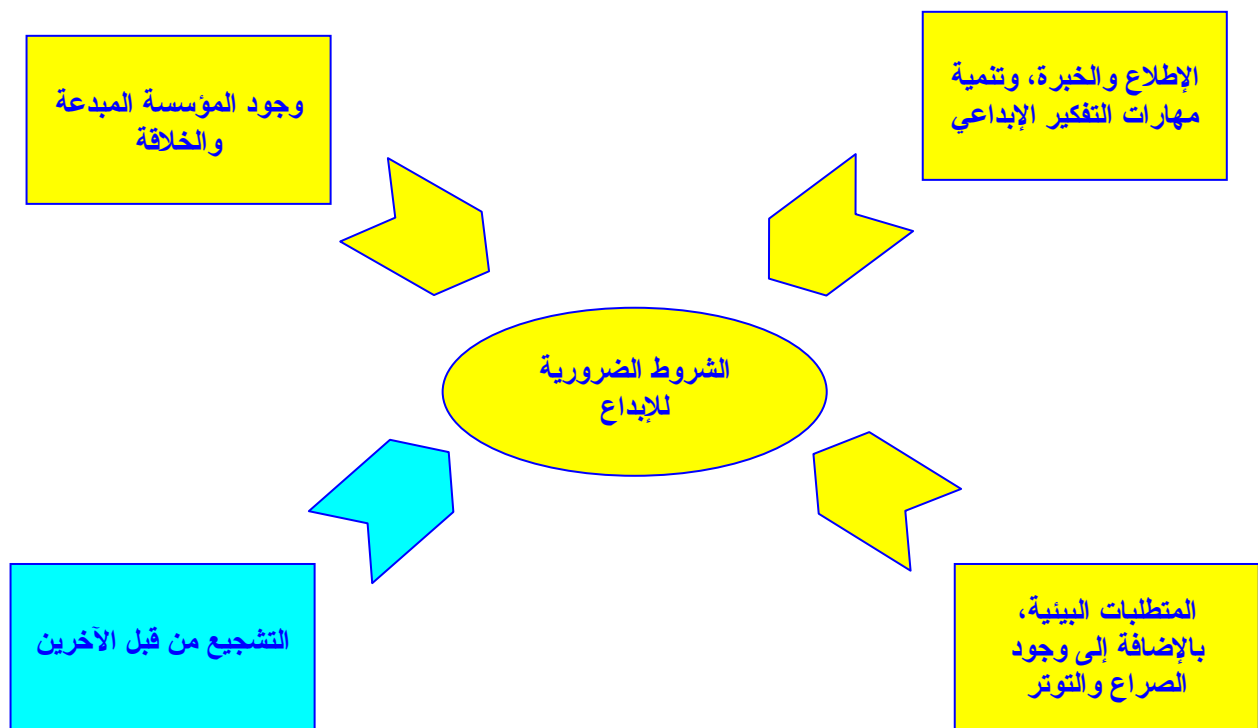
- _____ :
- _____ :
- _____ :



2. _____ :

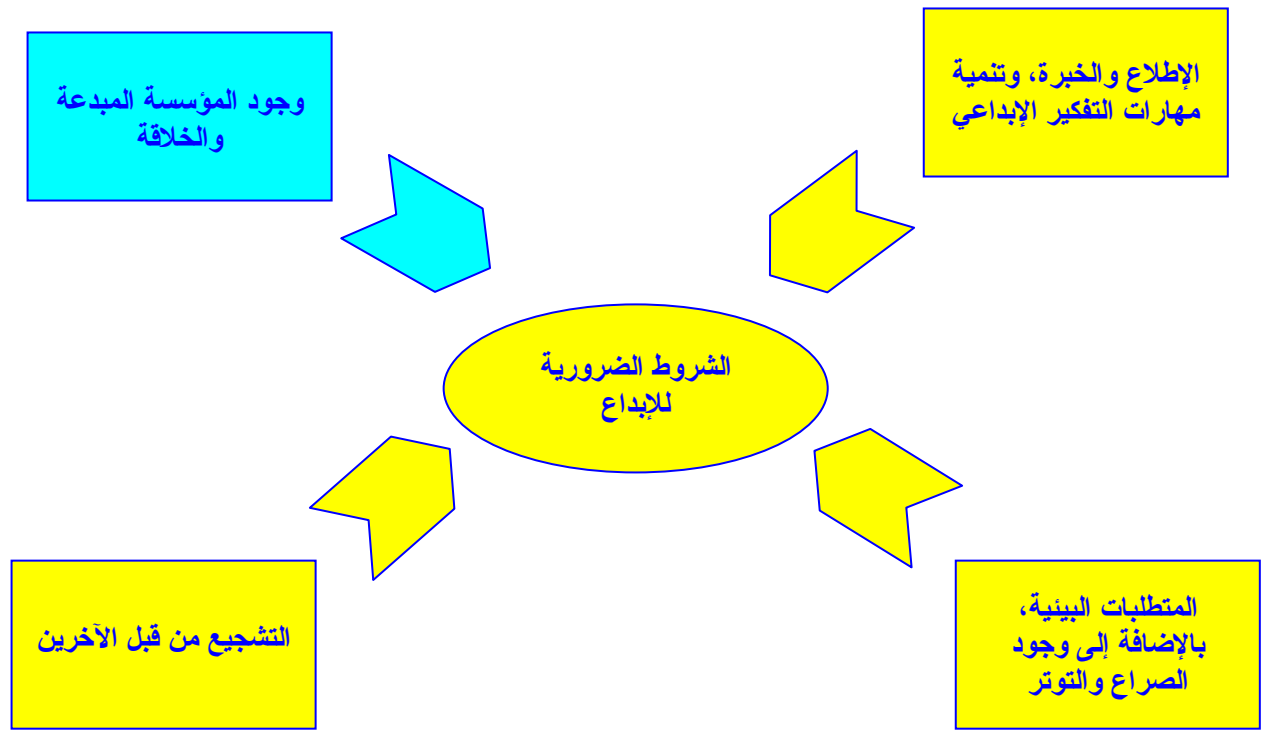
■ _____ :

3.



3. _____

4.



4.

■ _____ :

■ _____ :

■ _____ :

_____ ■

_____ ■

_____ ■

_____ ■

_____ ■

_____ ■

_____ ■

— —

– SWOT

–

–

–

:

–

–

–

–

:

SWOT

:

:

■

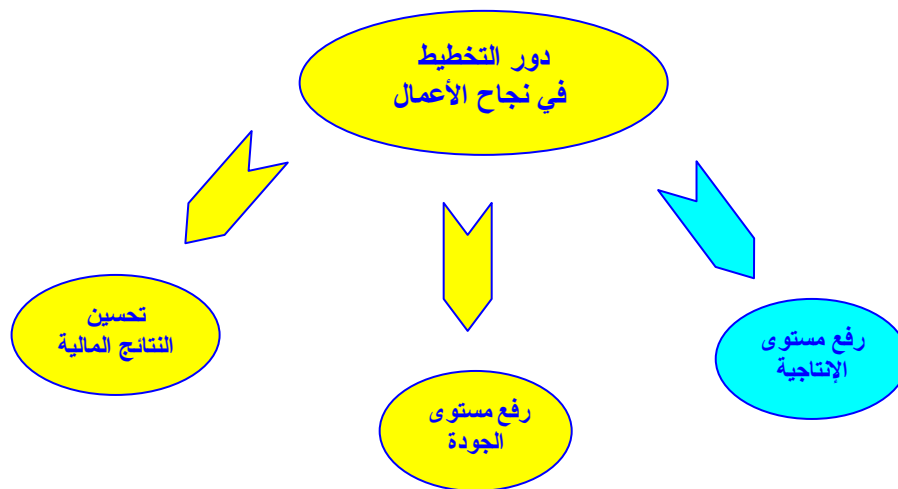
■

■

■

■

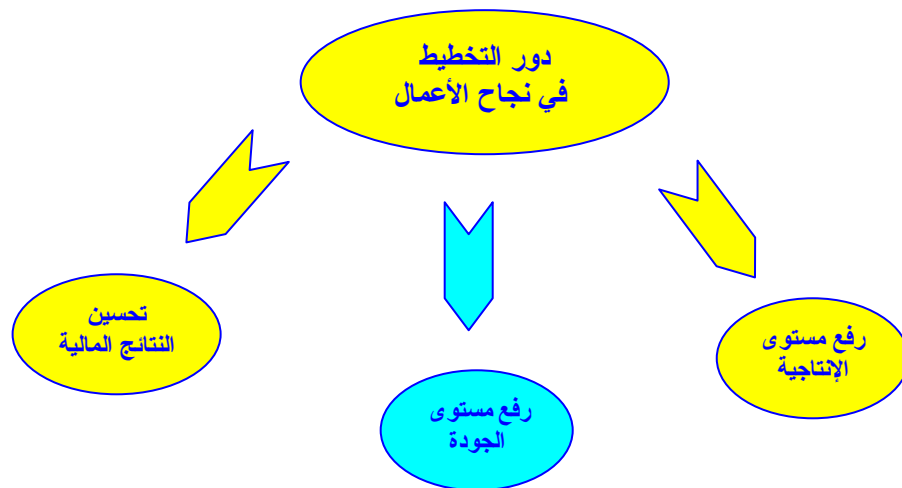
.1



:

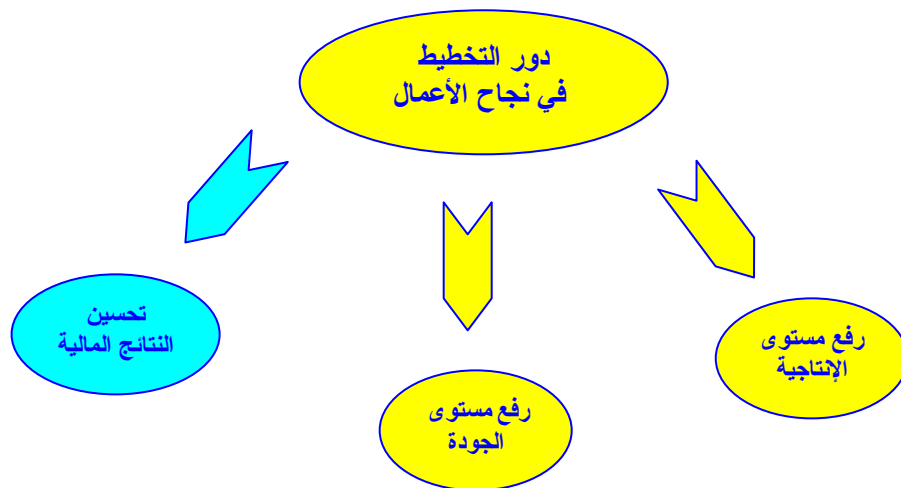
.1

.2



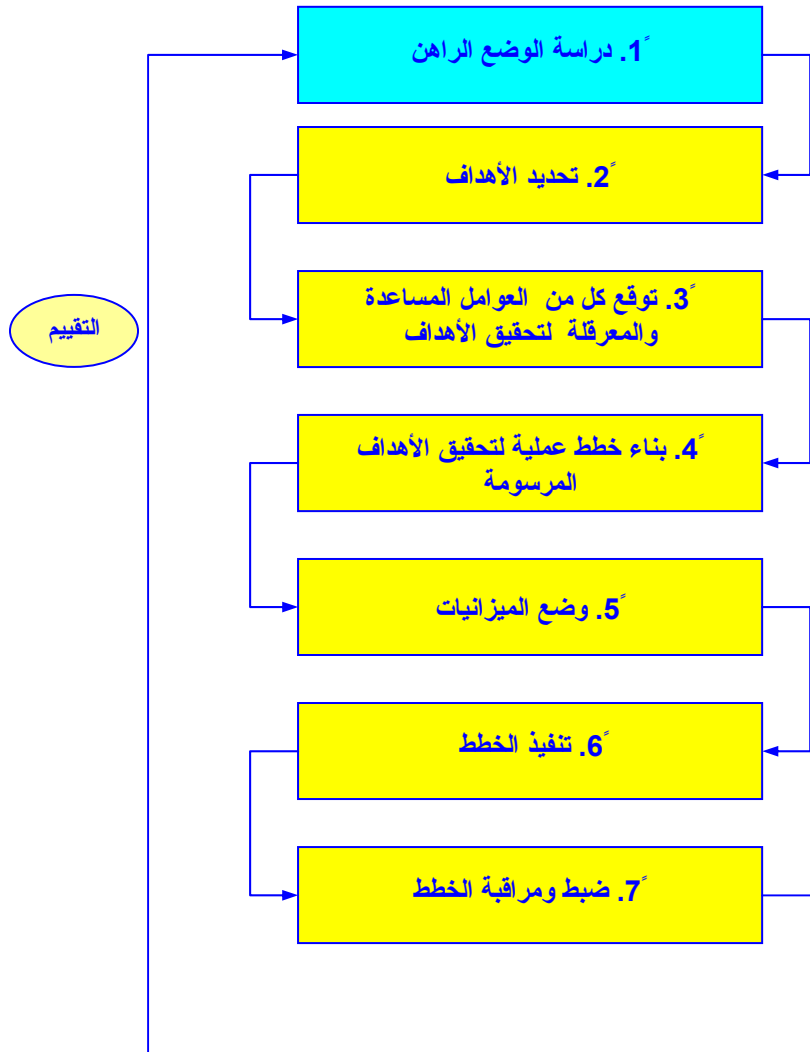
.2

3.



3. _____ :

1.



1. _____

:

...

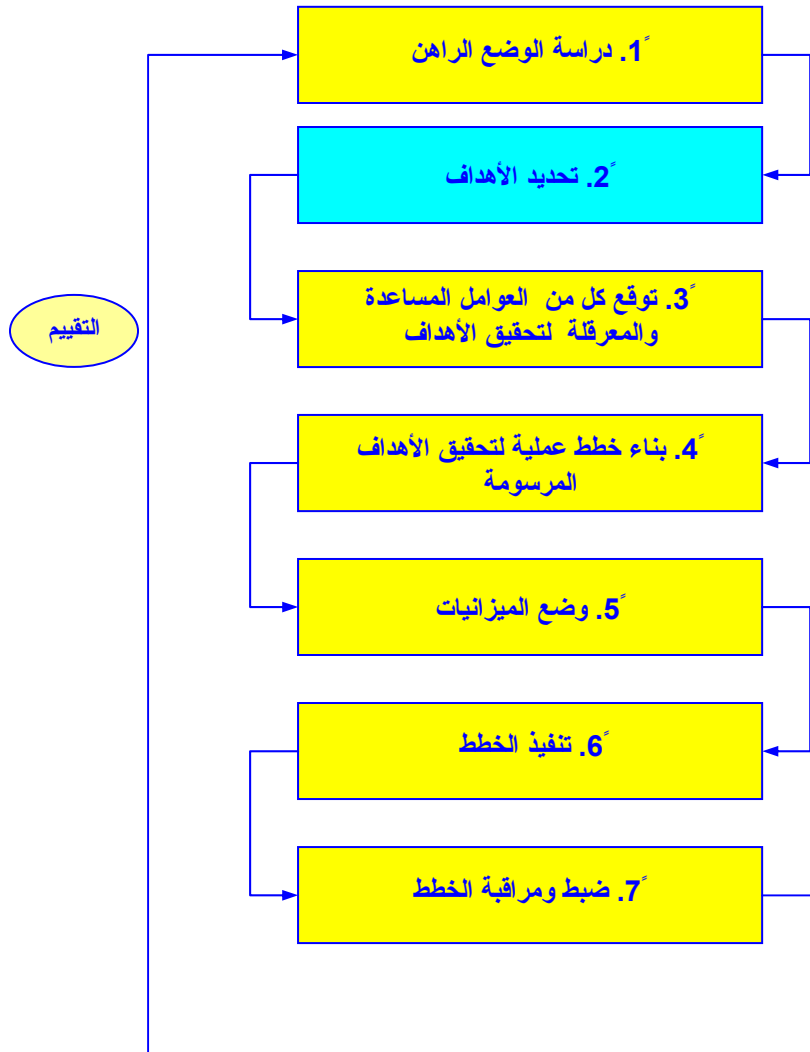
.

.

.

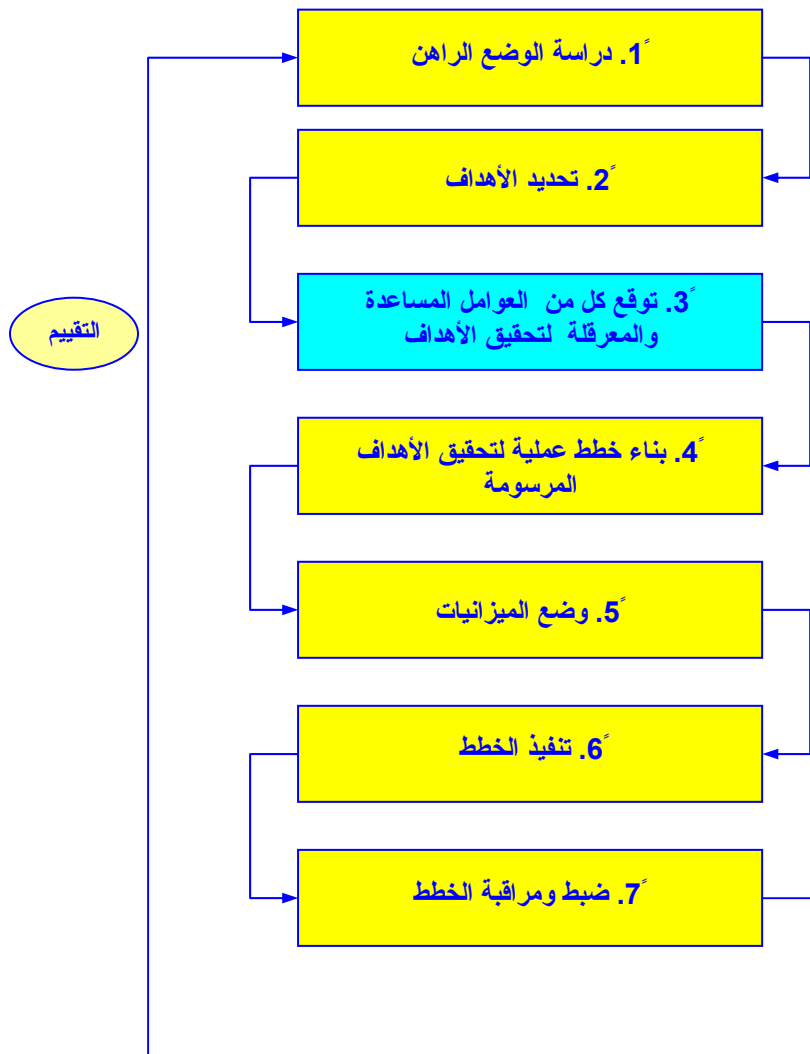
.

2.



2. _____ :

.3



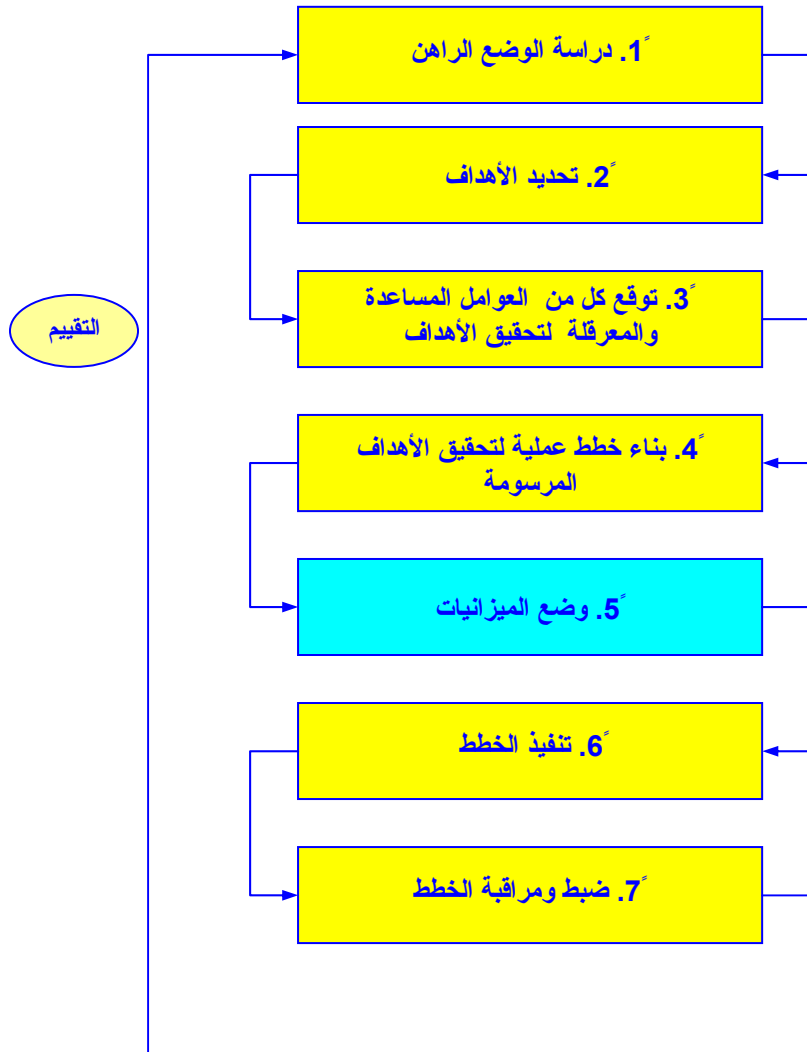
.3 : _____

.4



.4 : _____

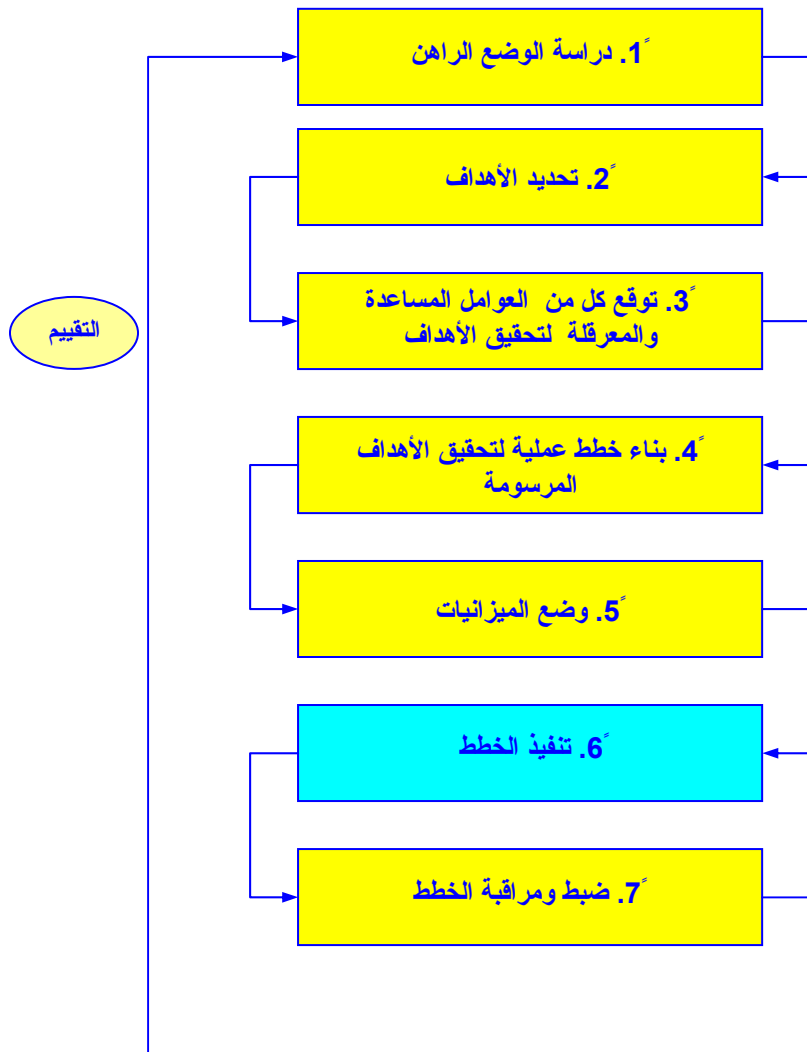
.5



.5 _____ :

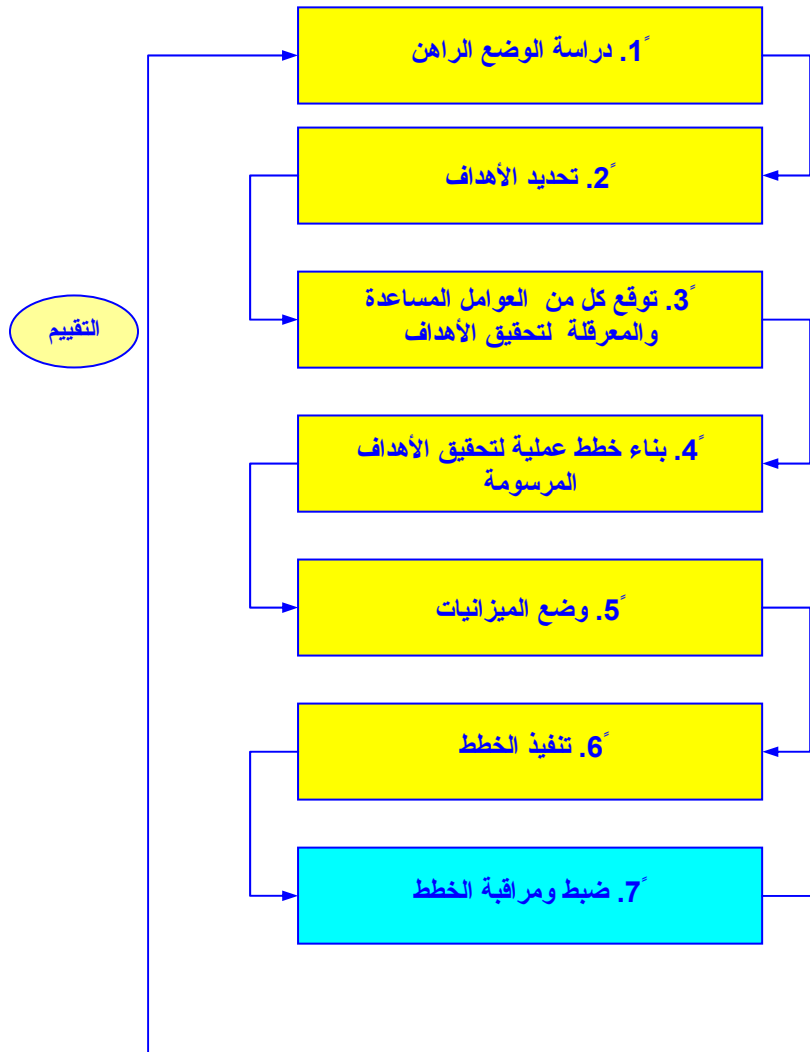
..

6.



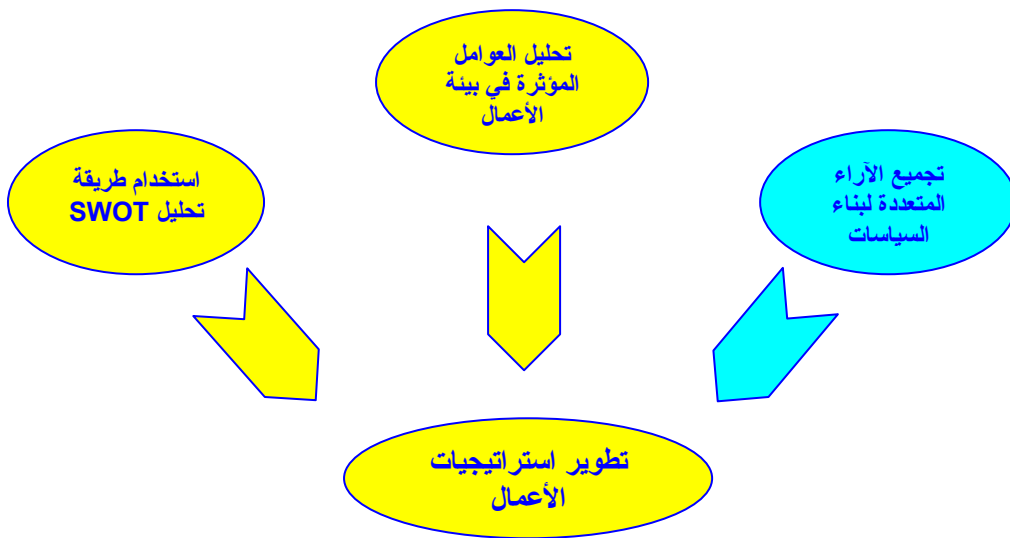
6. _____ :

الخطوات العامة للتخطيط
7. ضبط ومراقبة الخطط

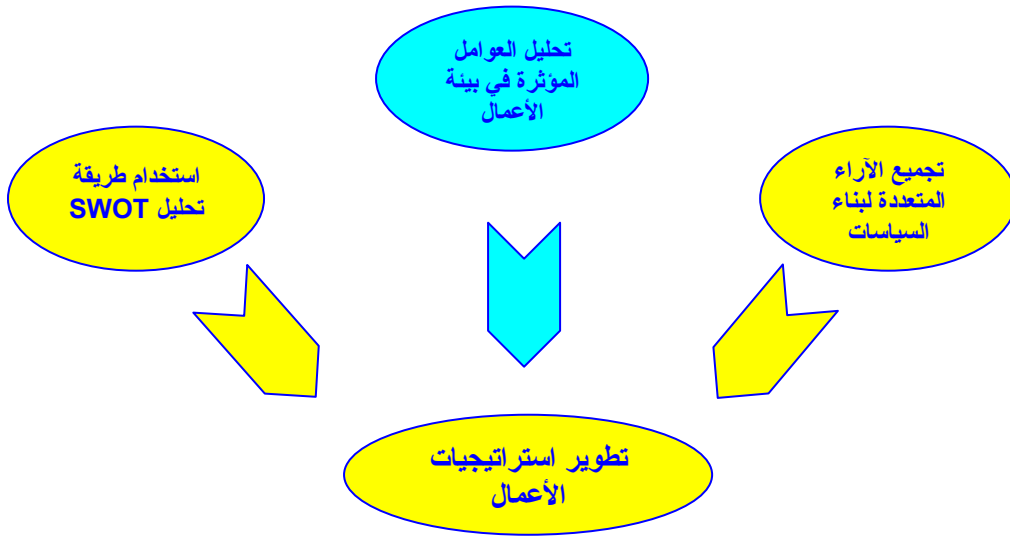


7. _____ :

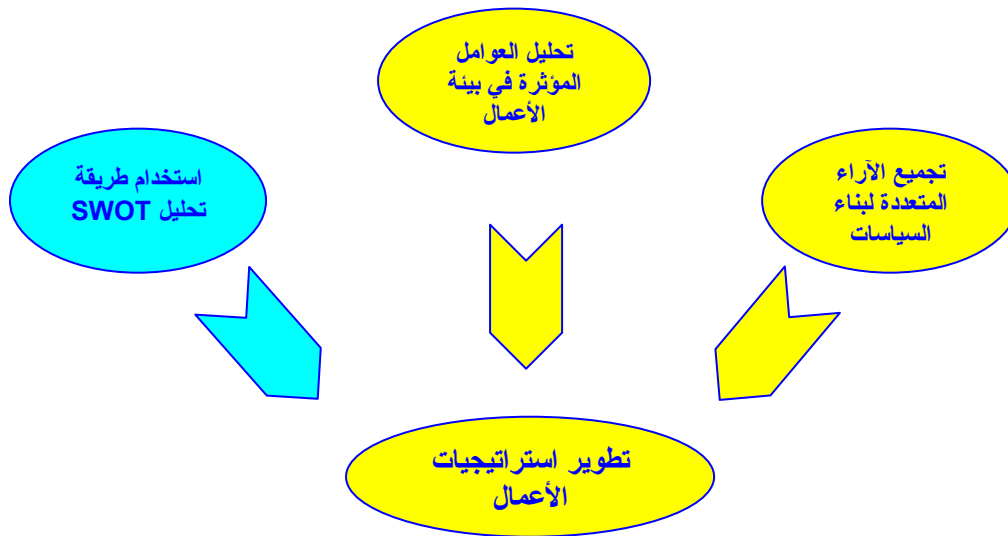
1.



1. _____ :



.3



SWOT

$$\vdots$$

• — • — •

:

:

Strength – Weakness – Opportunity – Threats

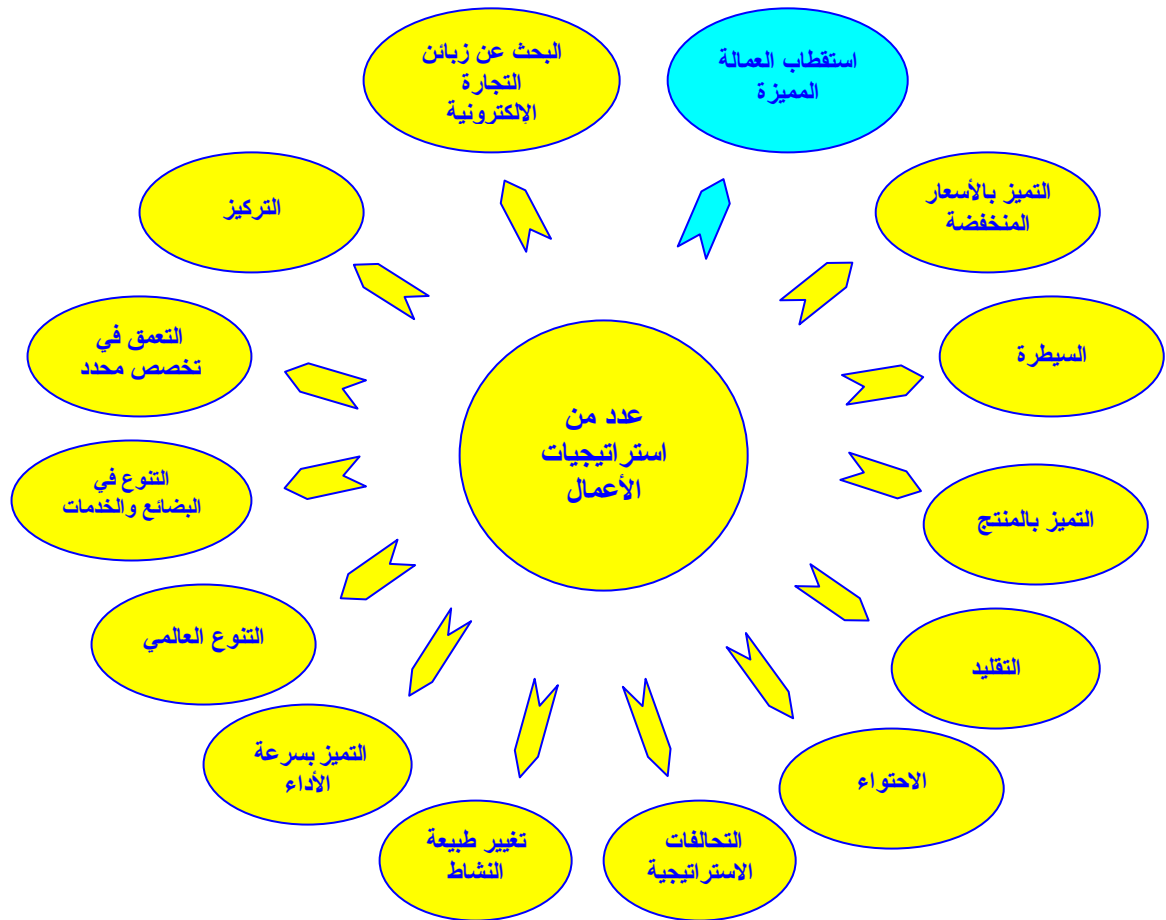
• •

:

• • •

•

1.



:

1. _____ :

2.



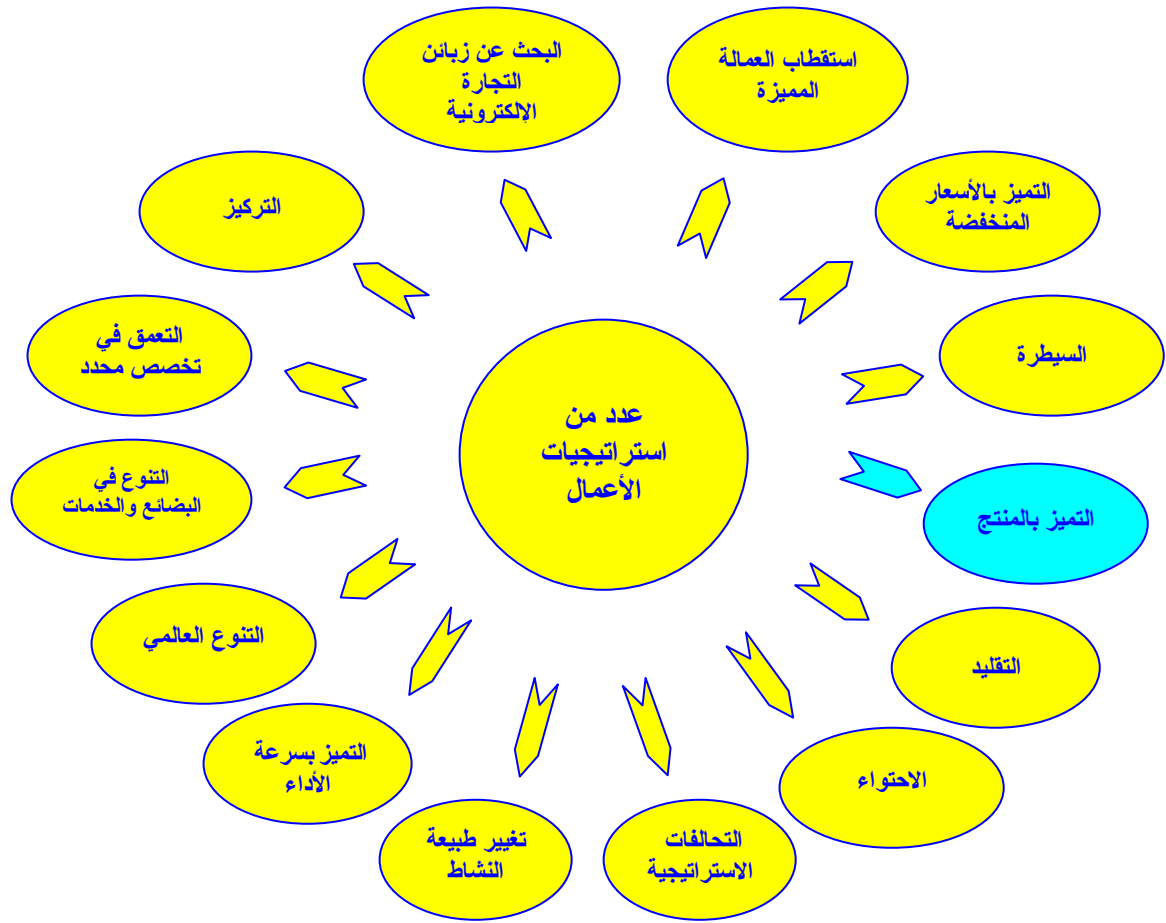
2. _____ :

.3



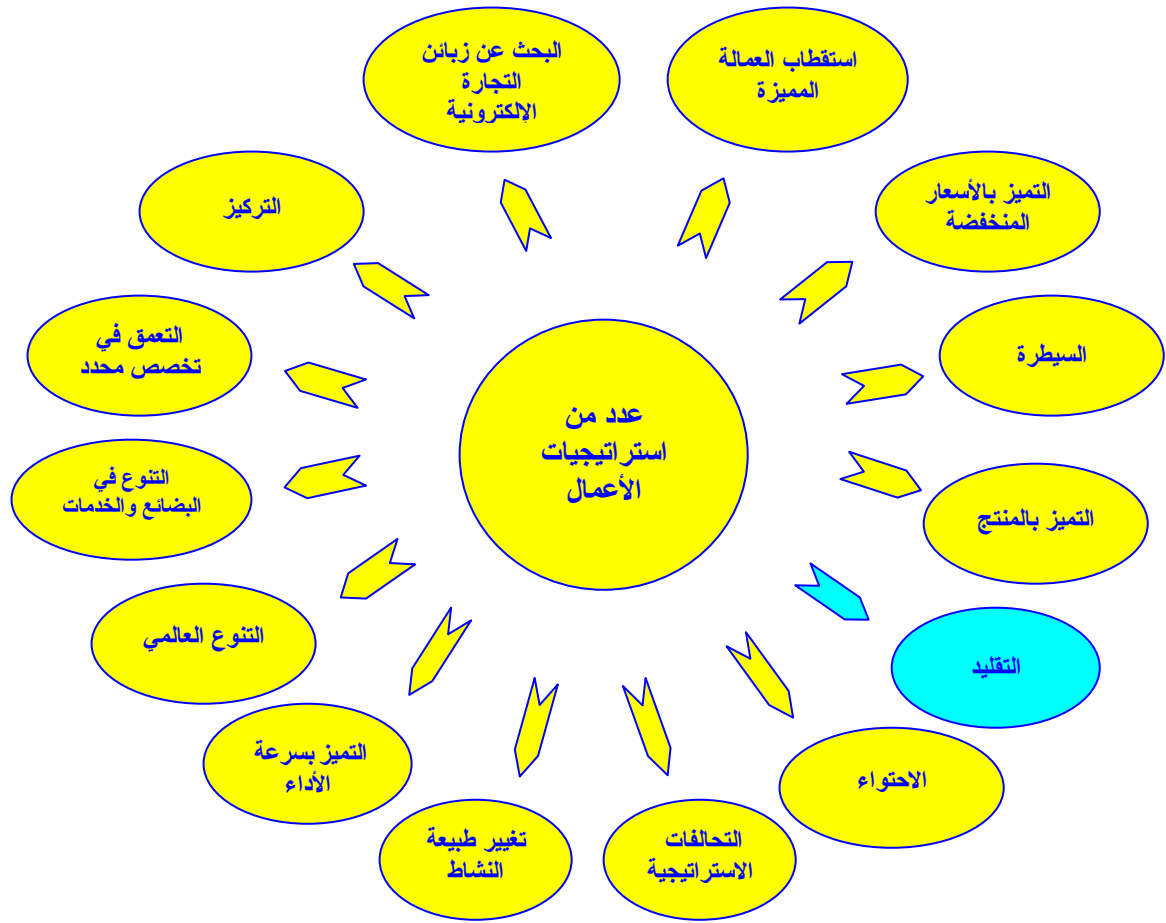
.3 :

.4



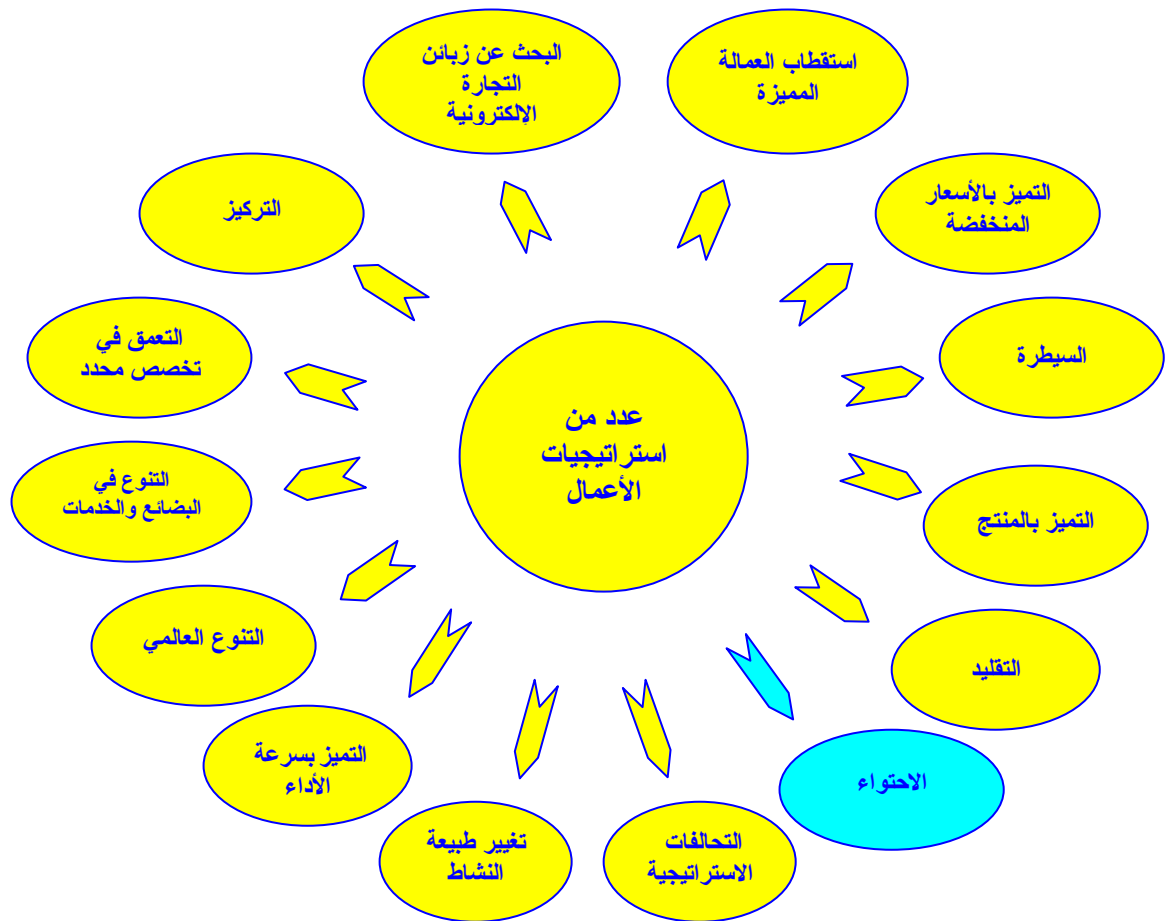
.4 _____ :

5.



5. :

6.



6. :

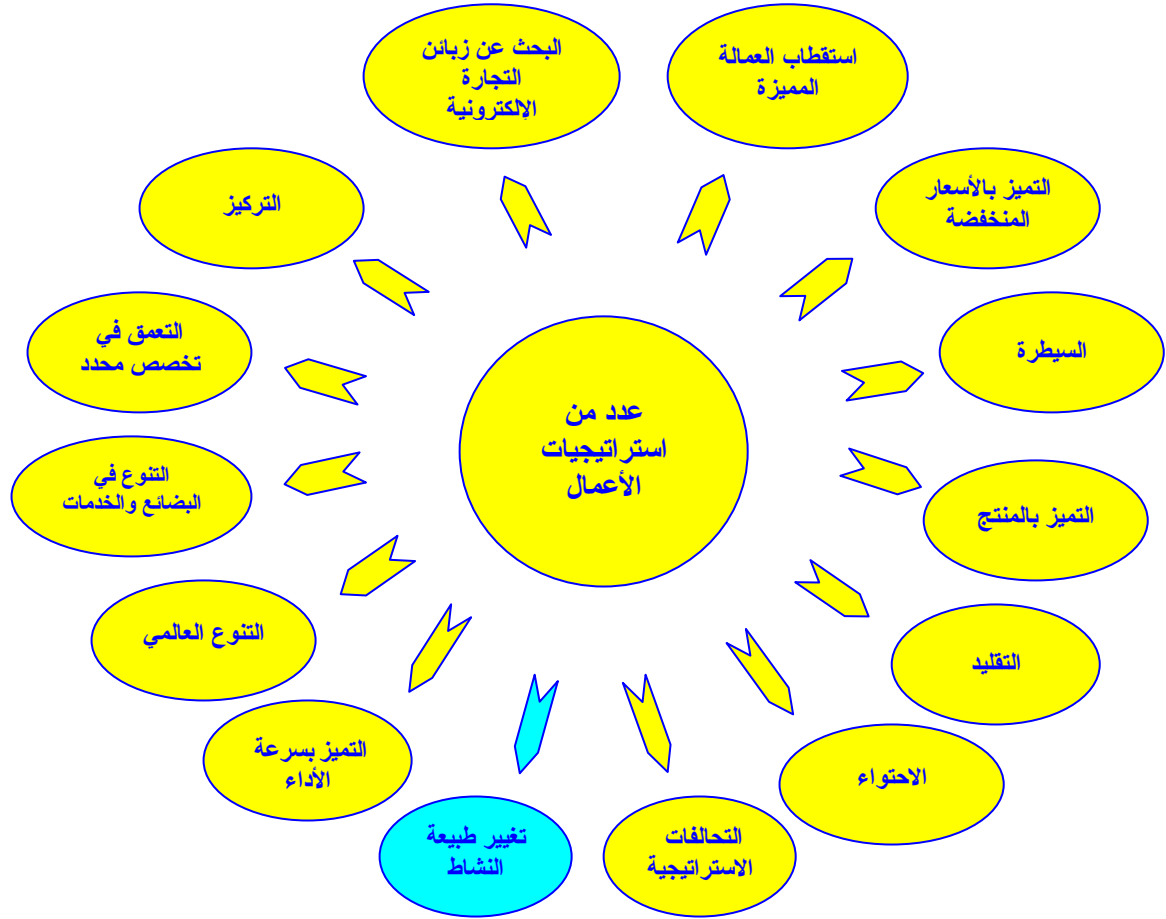
...

7.



7. _____ :

8.



8. :

9.

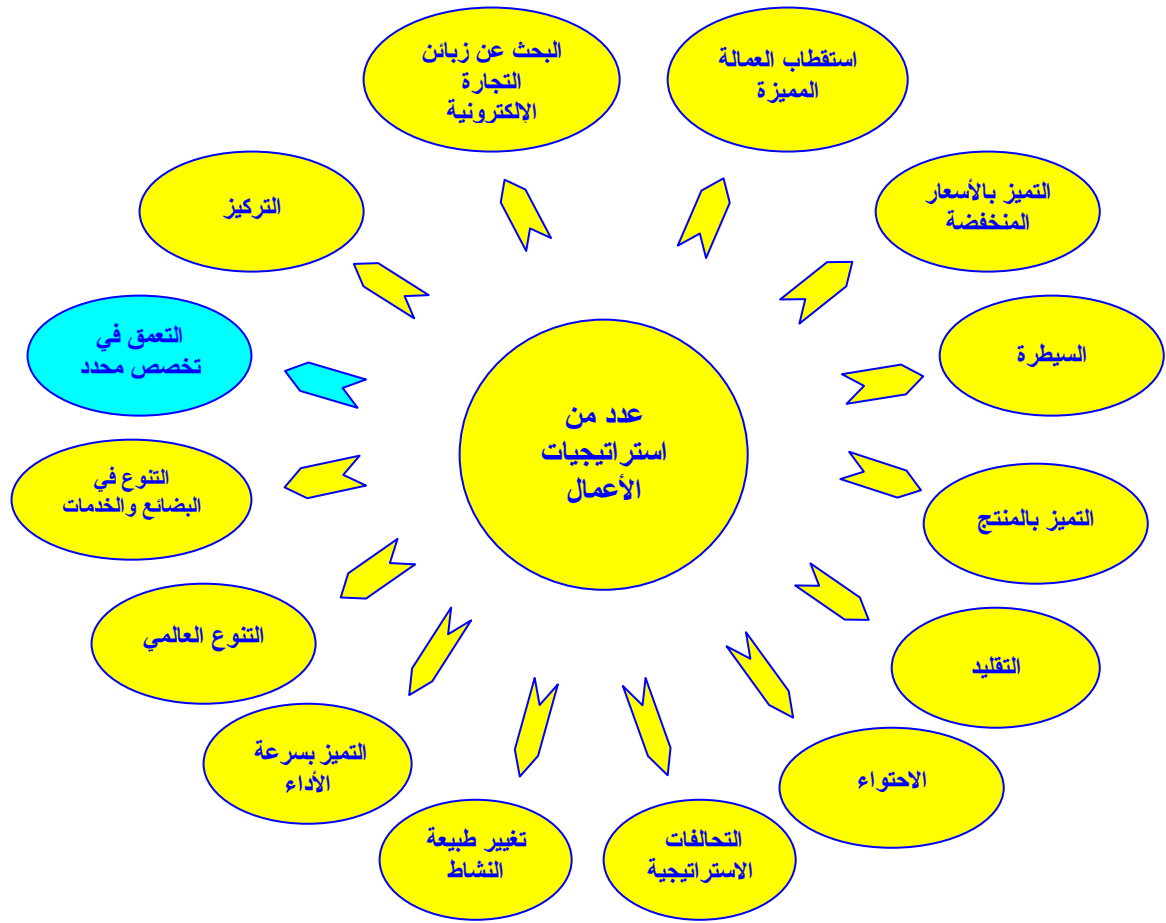


9. :





.12



.12

13.



13. :



:

_____:

.() ()

.

_____:

:

. ..

_____:

.

FIFO LIFO

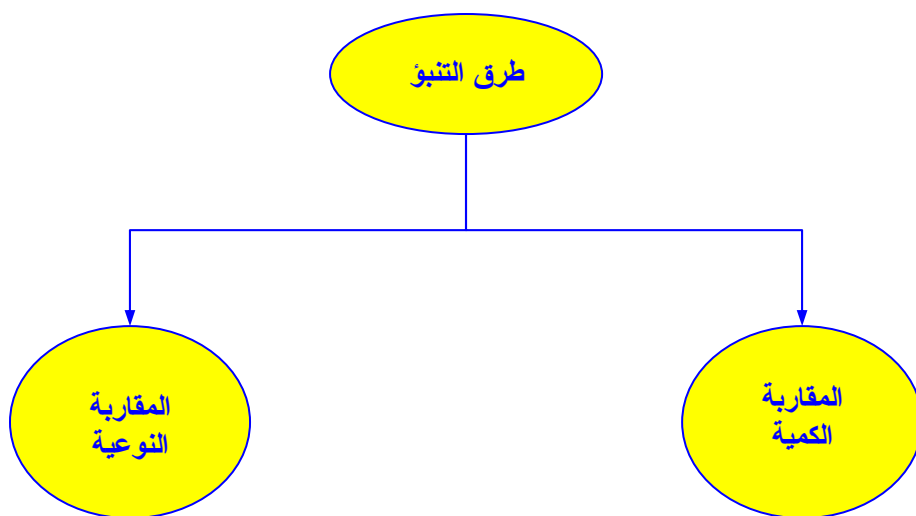
(...

) :

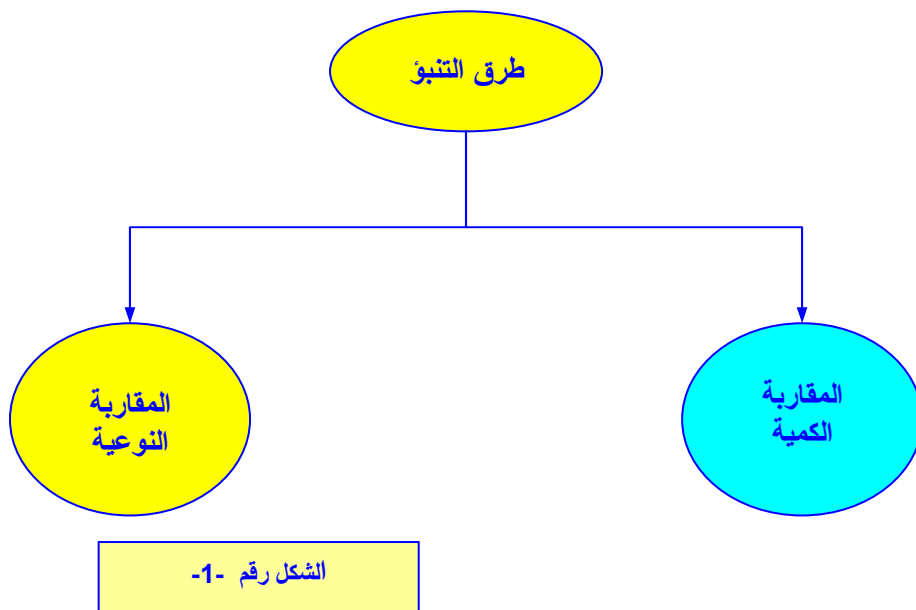
(PERT) (GANT)

(FIFO) (LIFO) (JIT) (EOQ)

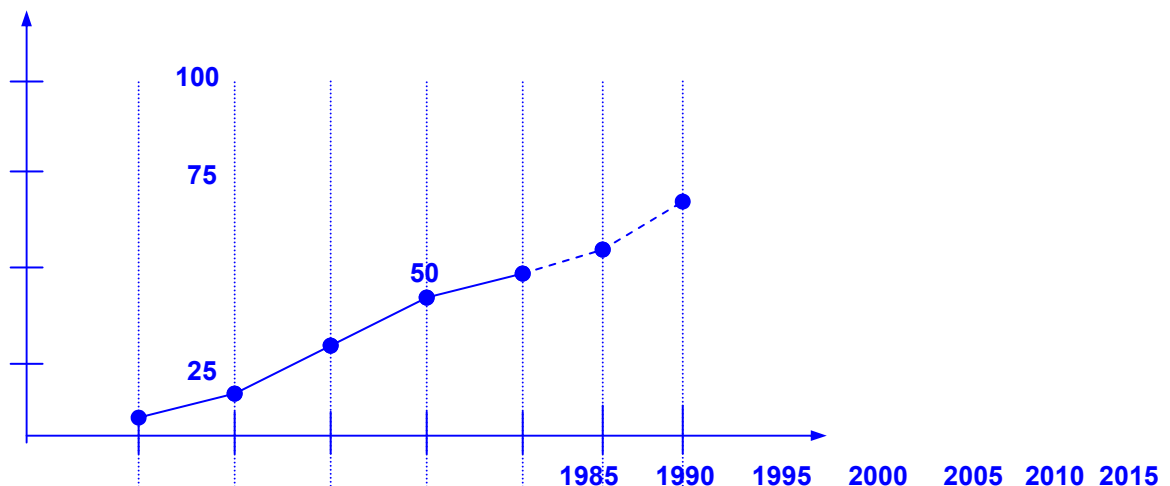
(Pareto)



1.



نسبة الموظفين الذين يحصلون على إجازاتهم في مواسم غير الصيف



الشكل رقم 2 -

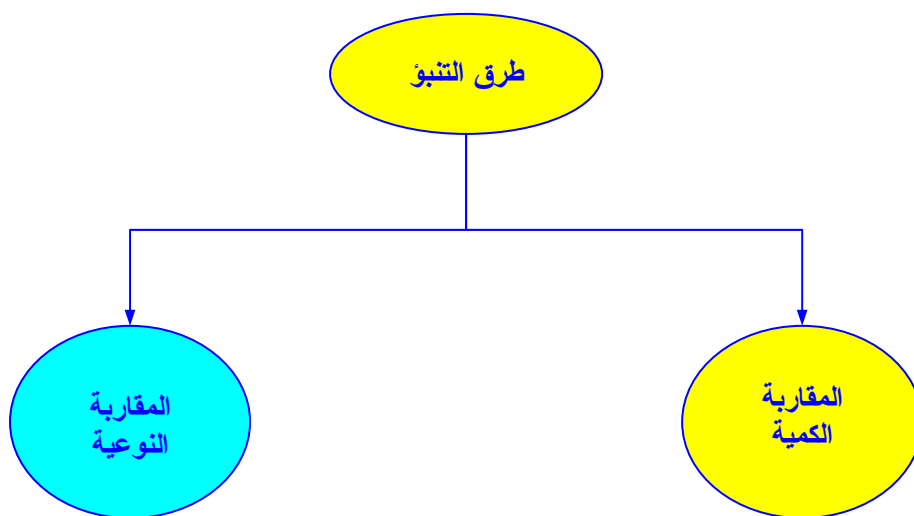
1. _____ :

(...)

-2-

()

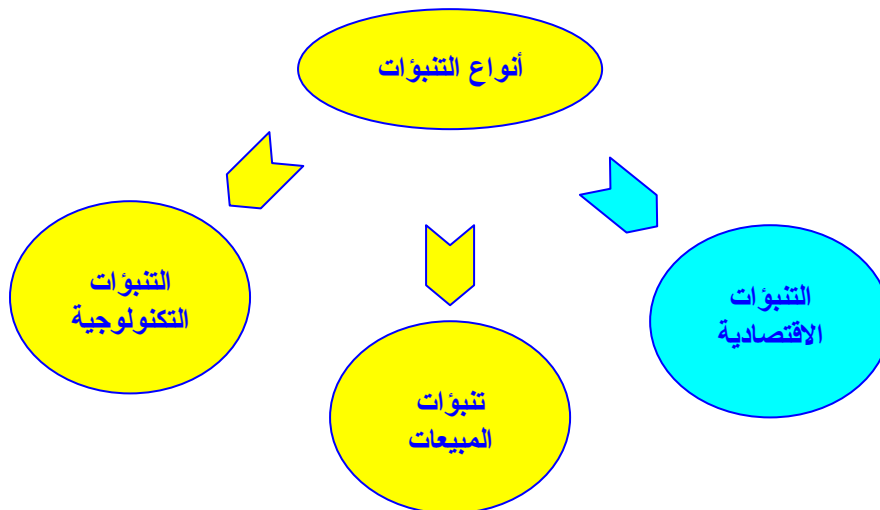
طرق التنبؤ
2. المقاربة النوعية



2. _____ :

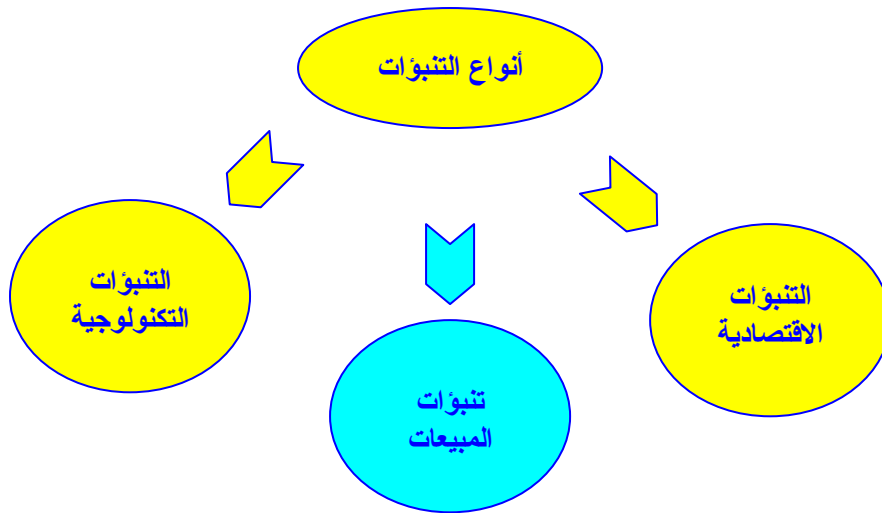
(..)

.1



.1 _____ :

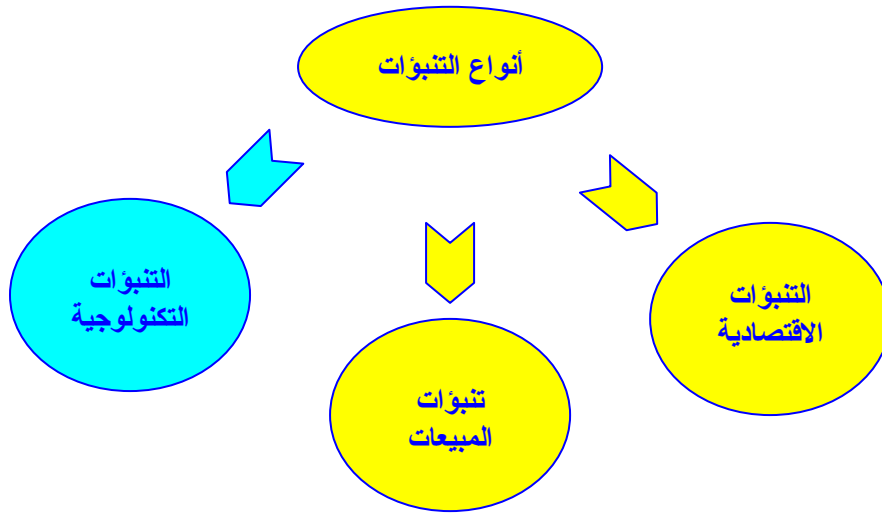
2.



2. _____ :

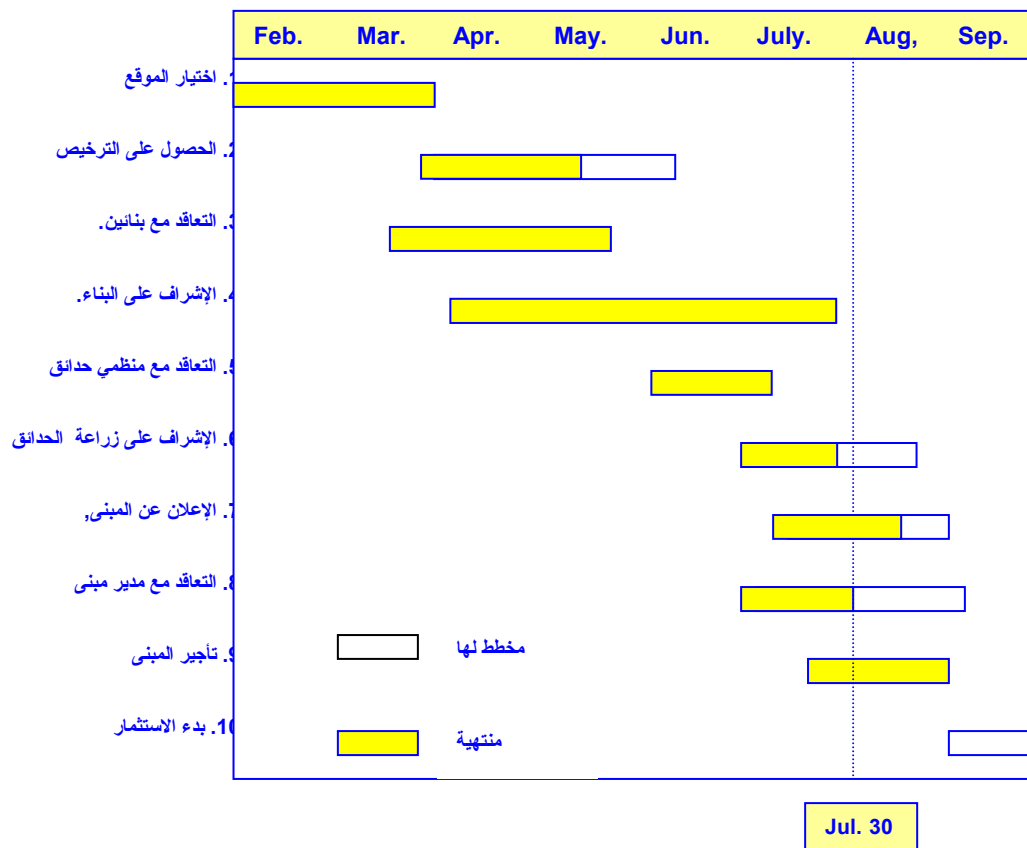
(..)

3.



3. _____ :

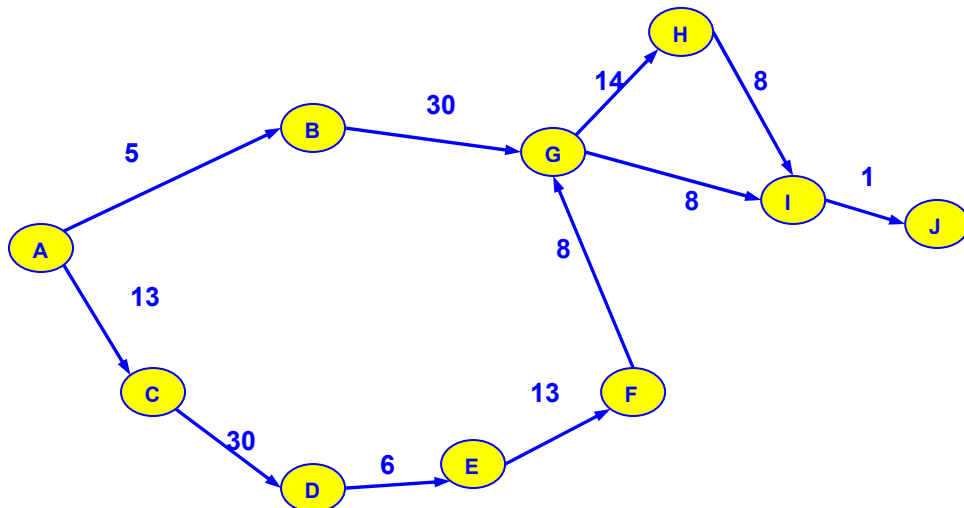
(GANTT)



:(GANTT)

(PERT)

الحدث	النشاط	الوقت المتوقع (بالأسابيع)	الأحداث السابقة
A	تحديد الموقع.	5	لا يوجد
B	الحصول على ترخيص البناء.	30	A
C	التعاقد مع بنائين.	13	A
D	الإشراف على البناء.	30	C
E	التعاقد مع منظمي الحدائق.	6	D
F	الإشراف على زراعة الحدائق.	13	E
G	الإعلان عن المبنى.	8	B,F
H	التعاقد مع مدير مبنى.	14	G
I	تأجير المبنى	8	G,H
J	بدء الاستثمار	1	I



Project Evaluation & Reviewing Technique.

1958

()

PERT
PERT

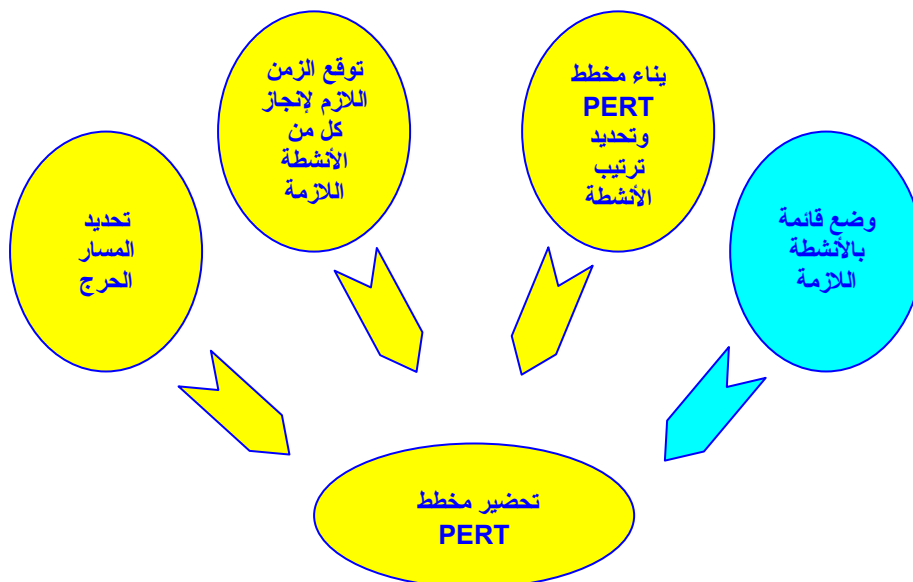
PERT

PERT

PERT

PERT

.1



PERT

:

PERT

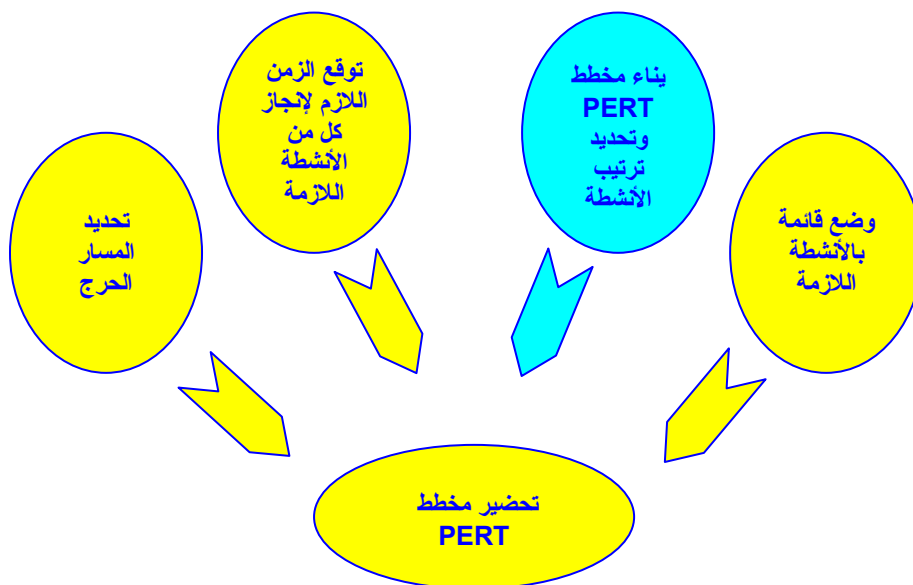
■
■
■
■

.1 _____ :

PERT

PERT

,2

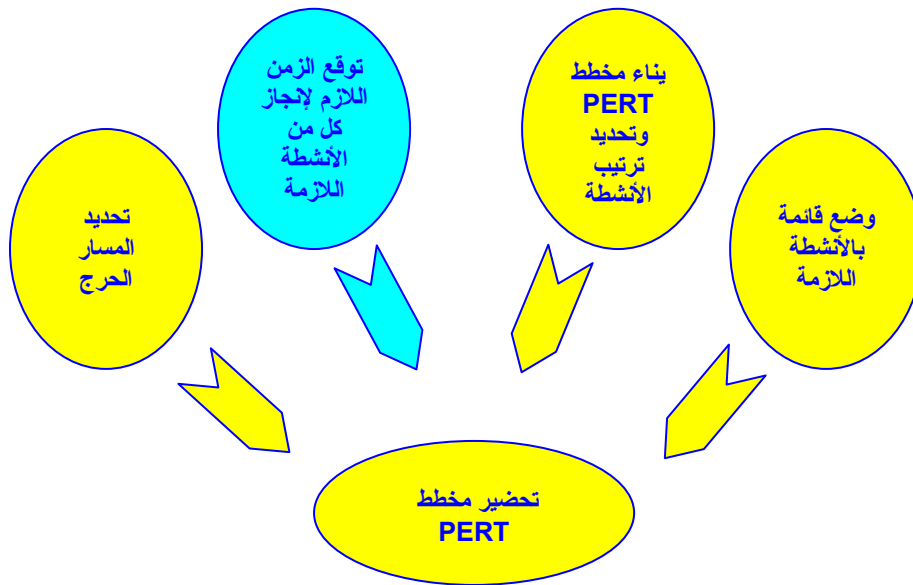


.2 _____ PERT :

PERT

PERT

.3



.3. _____ :

PERT

:

▪ _____ : (O)

▪ _____ : (P)

▪ _____ : (M)

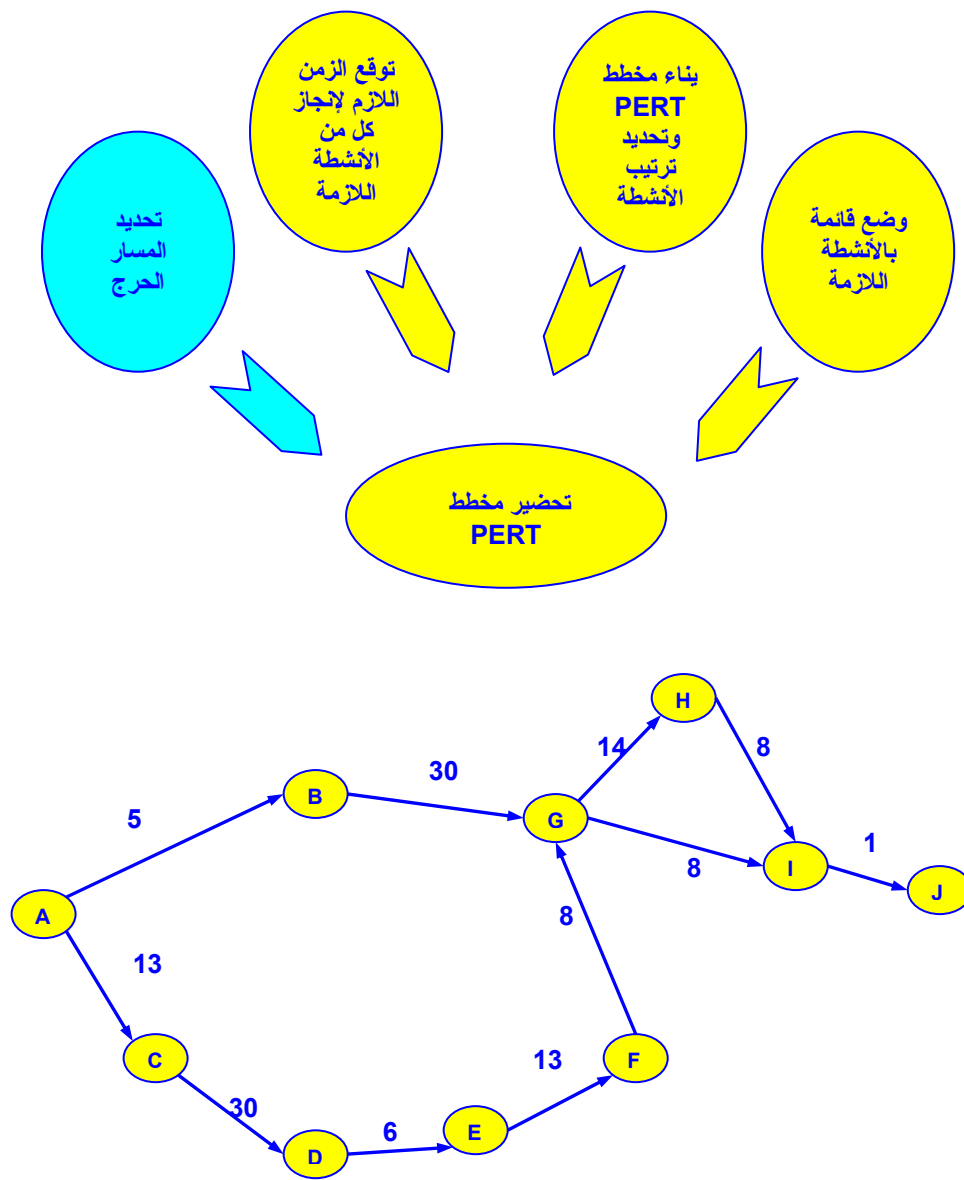
..

:

$$\frac{O + 4M + P}{6} = \text{الزمن المتوقع}$$

PERT

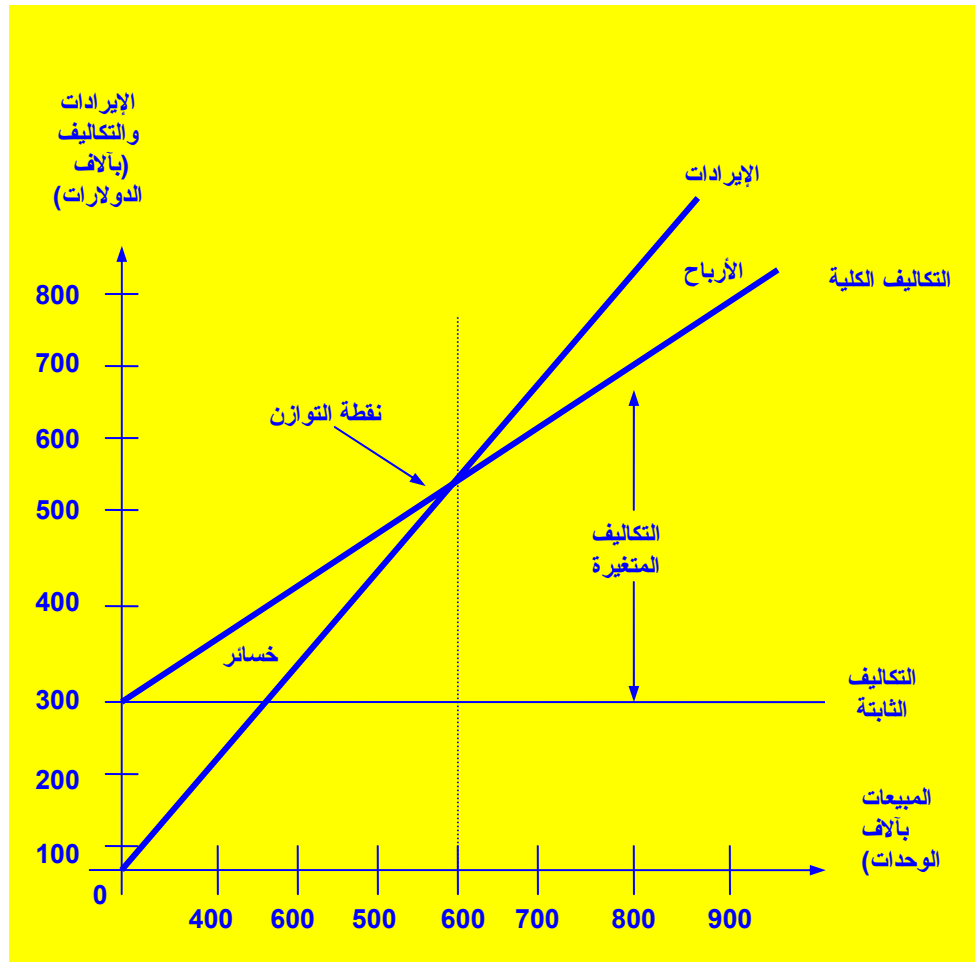
.4



.4

PERT

(2)



PERT

()

()

()

FC:

VC :

P :

:

$$BE = \frac{FC}{P - VC}$$

:

FC = \$300,000 :

▪

VC = \$500 :

▪

P = \$1000 :

▪

600 - -

600

..

601

شجرة القرارات:

- تعريفها.
- استخداماتها.

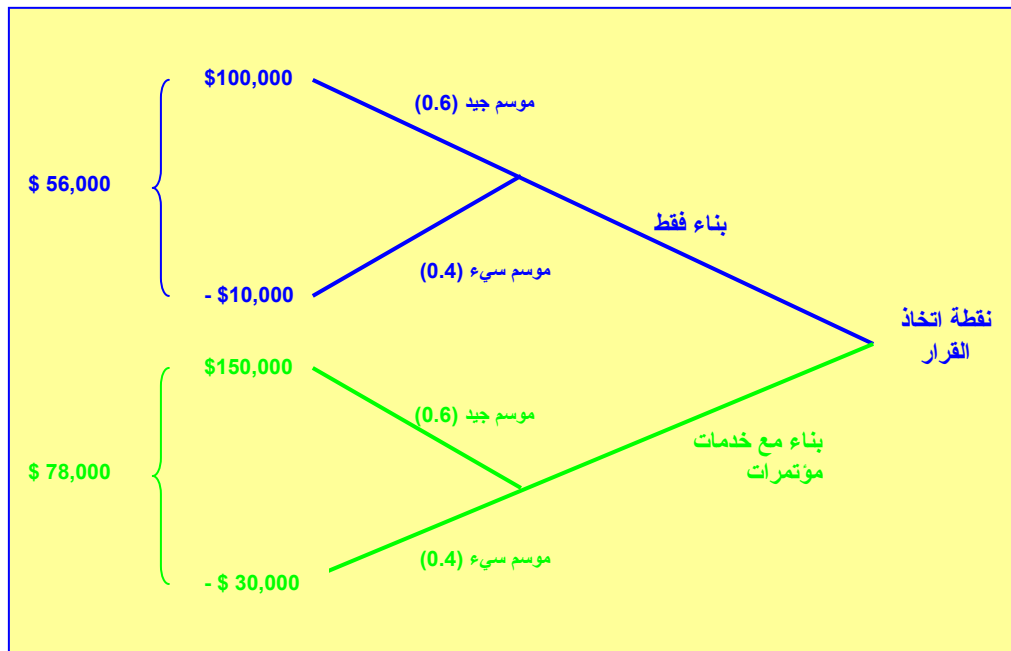
العلاقات الرياضية لخيارات البناء التجاري:

■ في حالة البناء فقط:

$$\begin{aligned} \$60,000 &= 100,000 \times 0.6 \\ - 4,000 &= (-10,000) \times 0.4 \\ \hline \$56,000 \end{aligned}$$

■ في حالة البناء وملحق مؤتمرات:

$$\begin{aligned} \$90,000 &= 150,000 \times 0.6 \\ - 12,000 &= (-30,000) \times 0.4 \\ \hline \$78,000 \end{aligned}$$



_____ :

0.6 :

.0.4 :

:

:

\$100,000 :

(1

\$10,000 :

(2

:

\$150,000 :

(1

\$30,000 :

(2

\$60,000 = 100,000 x 0.6 :

- 4,000 = (- 10,000) x 0.4

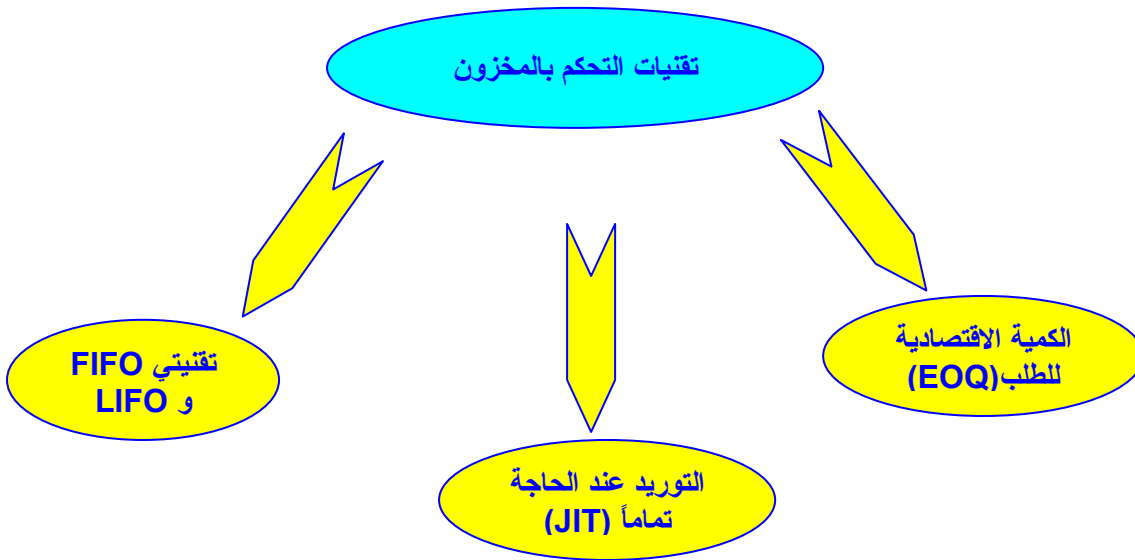
\$ 56,000

\$90,000 = 150,000 x 0.6 :

- 12,000 = (- 30,000) x 0.4

\$ 78,000

()



:

.(EOQ)

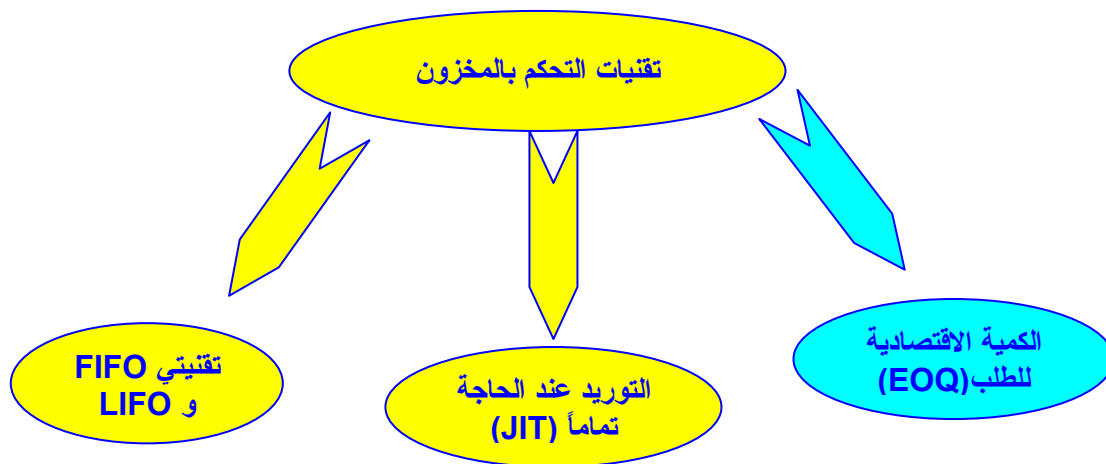
.(JIT)

LIFO FIFO

-
-
-

(EOQ)

.1



الكمية الاقتصادية للطلب:

$$EOQ = \sqrt{\frac{2DO}{C}}$$

D : الطلب السنوي من المنتج (بعدد الوحدات)
O : التكاليف الثابتة لطلب واستلام كمية جديدة.
C : مصاريف التحميل السنوية (الضرائب، التأمين، تكليف تخزين، فوائد مصرفية وغيرها).

حل المثال الخاص بمخزون الطابعات:

$$EOQ = \sqrt{\frac{2 \times 500 \times 1200}{350}}$$

$$= \approx 68 \text{ (طابعة)}$$

1. EOQ :

Economic Order Quantity :

(EOQ)

()

:

$$\sqrt{\frac{2DO}{C}}$$

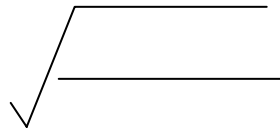
$$EOQ = \sqrt{\frac{2DO}{C}}$$

() : D

: O

C : () .

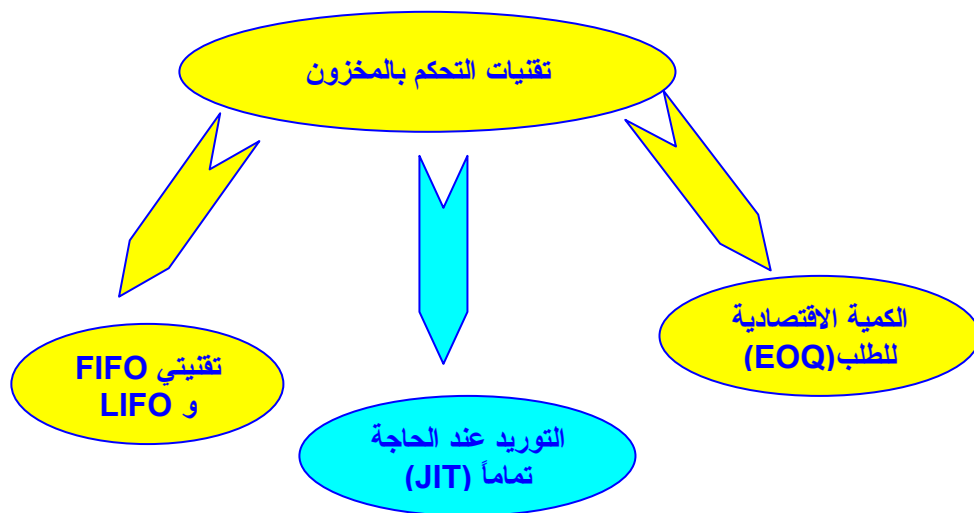
1600 : 500 : 350 :



$$EOQ = \sqrt{\frac{2 \times 500 \times 1600}{350}} = \approx 68 \text{ ()}$$

.. 68

2. (JIT)



2. (JIT) :

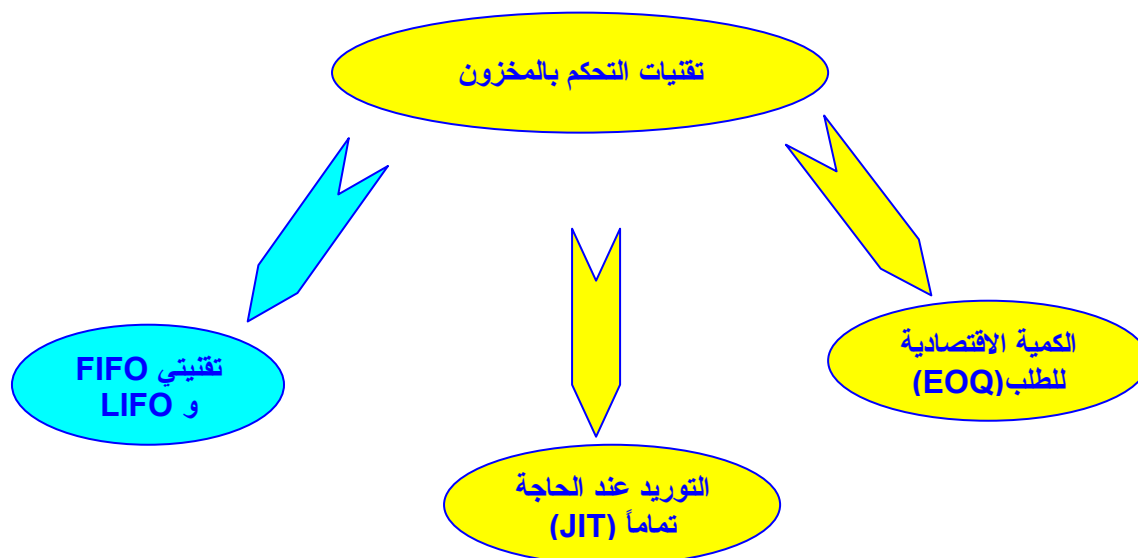
:

(JIT)
Just In Time

)

(..

3. (1) LIFO FIFO



3. (1) LIFO FIFO

: (FIFO)
 First In First Out
 .()
 : (LIFO)
 Last In First Out
 .()

FIFO

:

سيتم إظهار المثال بشريحة مستقلة، نظراً لضرورة ظهور كافة التفاصيل والمعلومات أمام الطالب، لذلك ننقل إلى الشريحة رقم 20 لتوضيح المثال.

(2) LIFO FIFO .3

%20

75

3

60

150

:

:

()

.1

$$= (\%20) \times 90 =$$

$$90 = 60 - 150 =$$

18

:

()

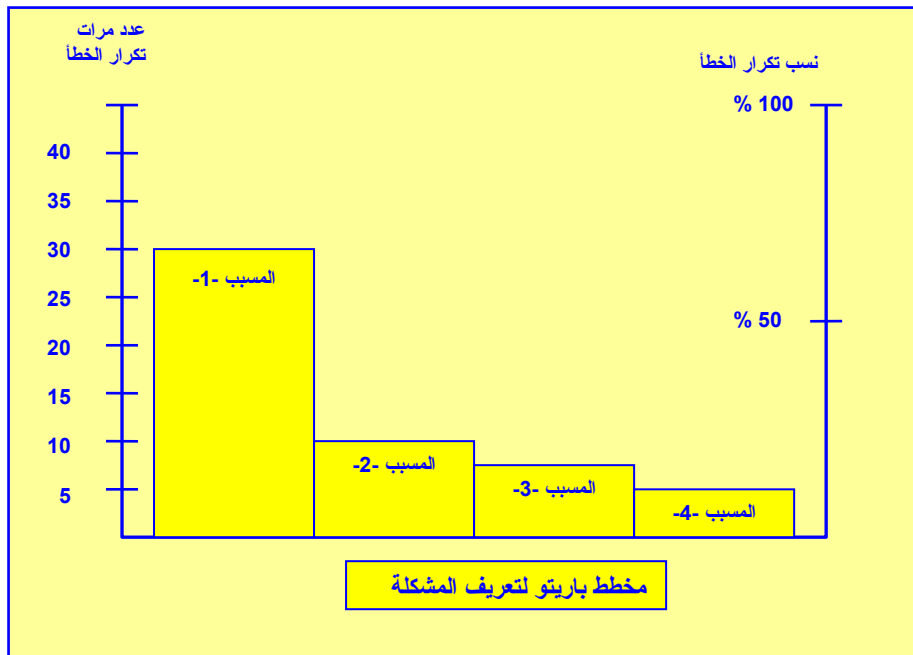
.2

$$= (\%20) \times 75 =$$

$$75 = 75 - 150 =$$

15

(Pareto)



:(Pareto)

% 80
%80

%20
%20

(80/20)

%80

%20

• • •

• •

•

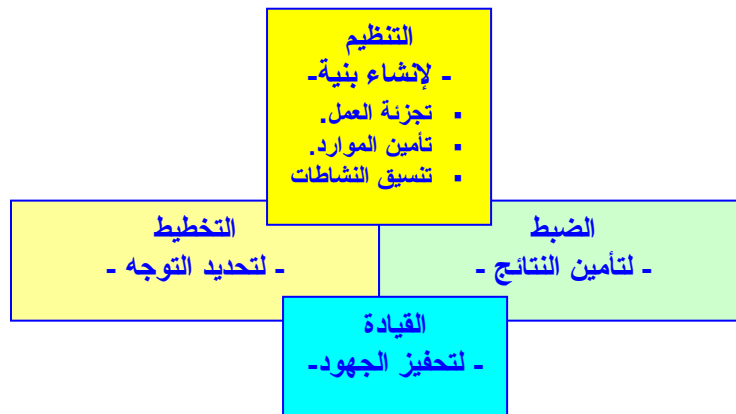
$$\vdots$$

■

■

■

■



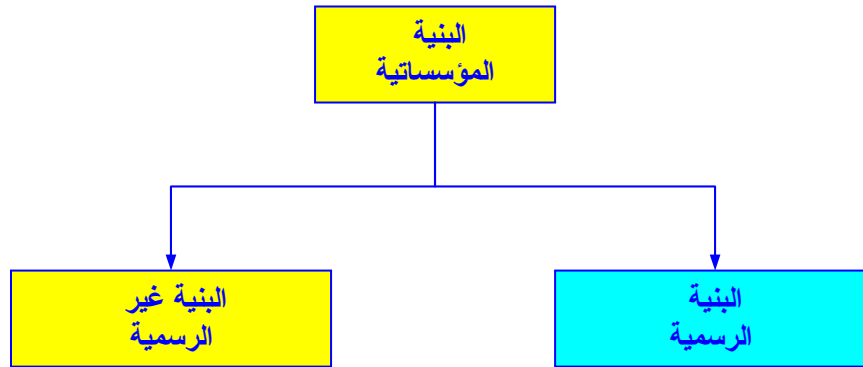
.1

.2

.3

.4

1.



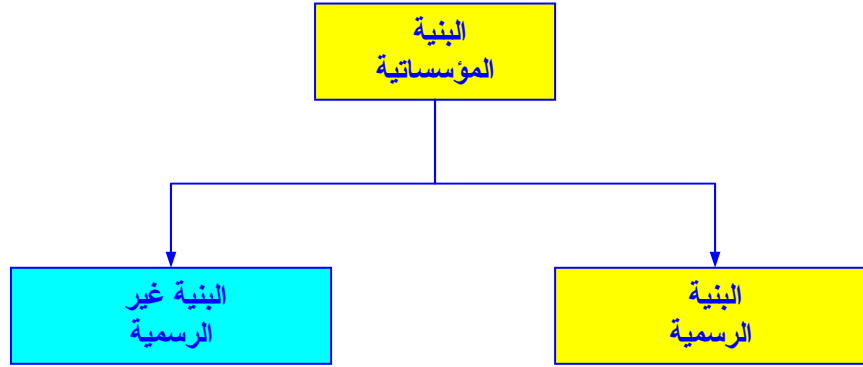
١٠٠٠

١٠٠٠

١٠٠٠

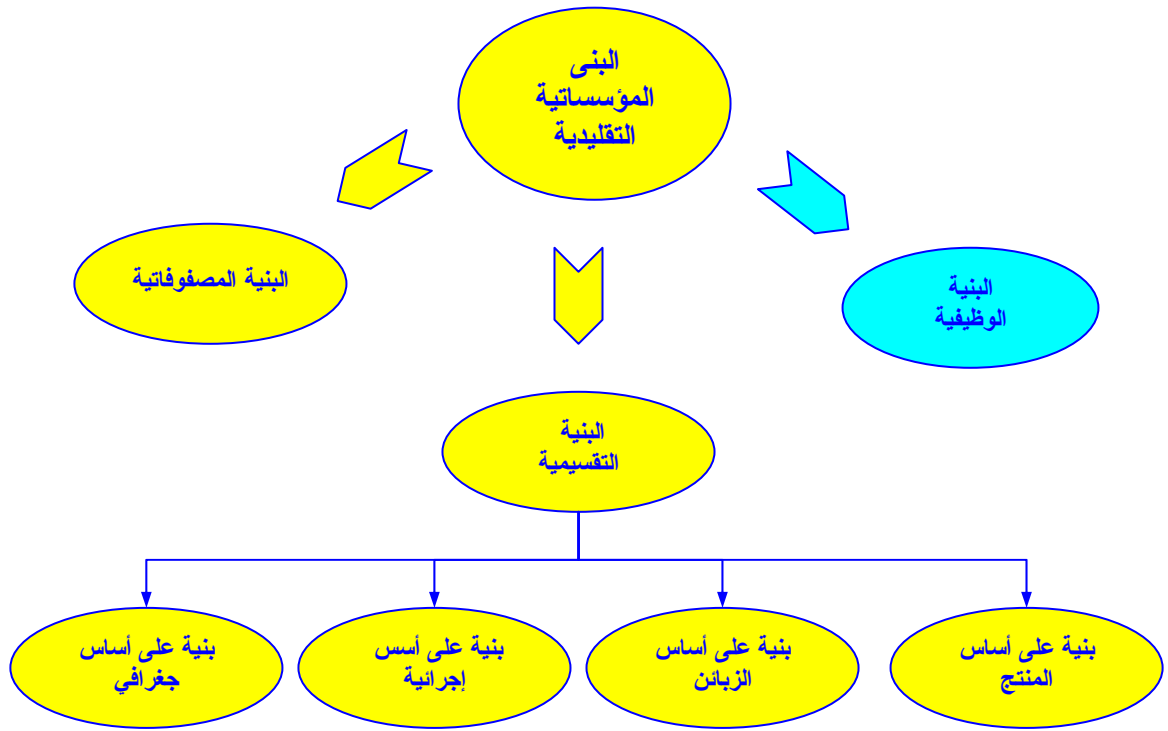
١٠٠٠

.2



.1 _____ :

1.

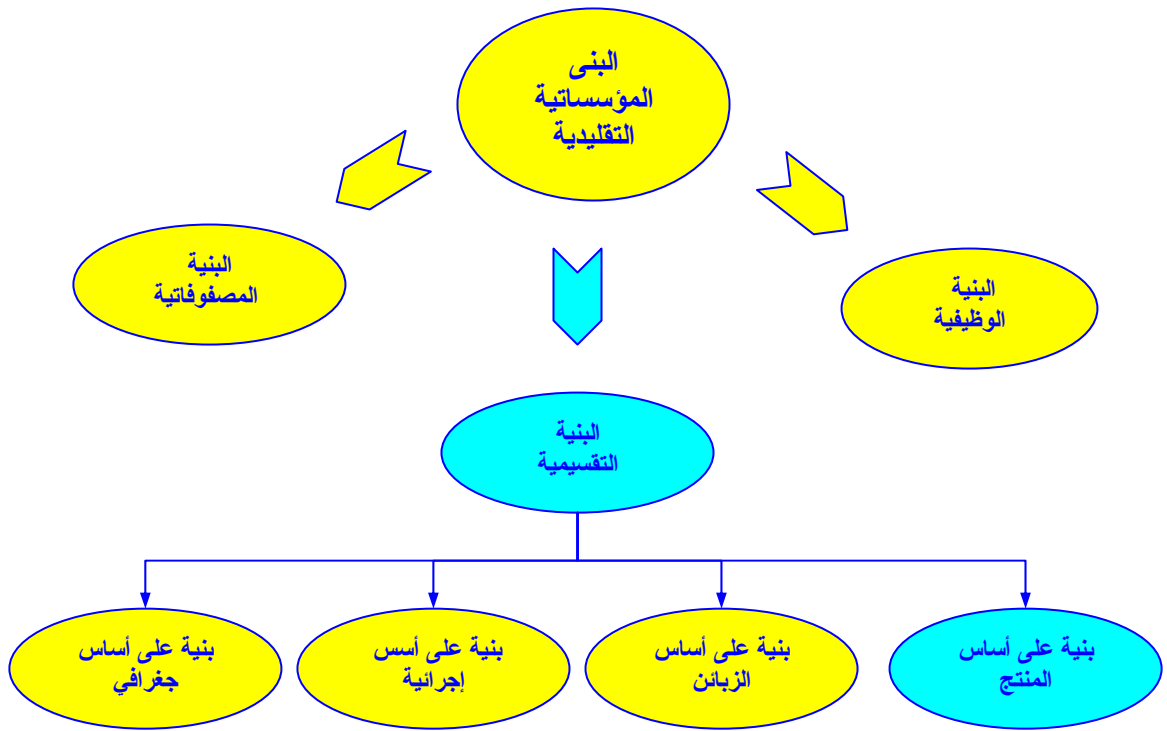


1. :

البنى المؤسساتية التقليدية

2. البنية مؤسسية التقسيمية

2.1. البنية المؤسسية على أساس المنتج



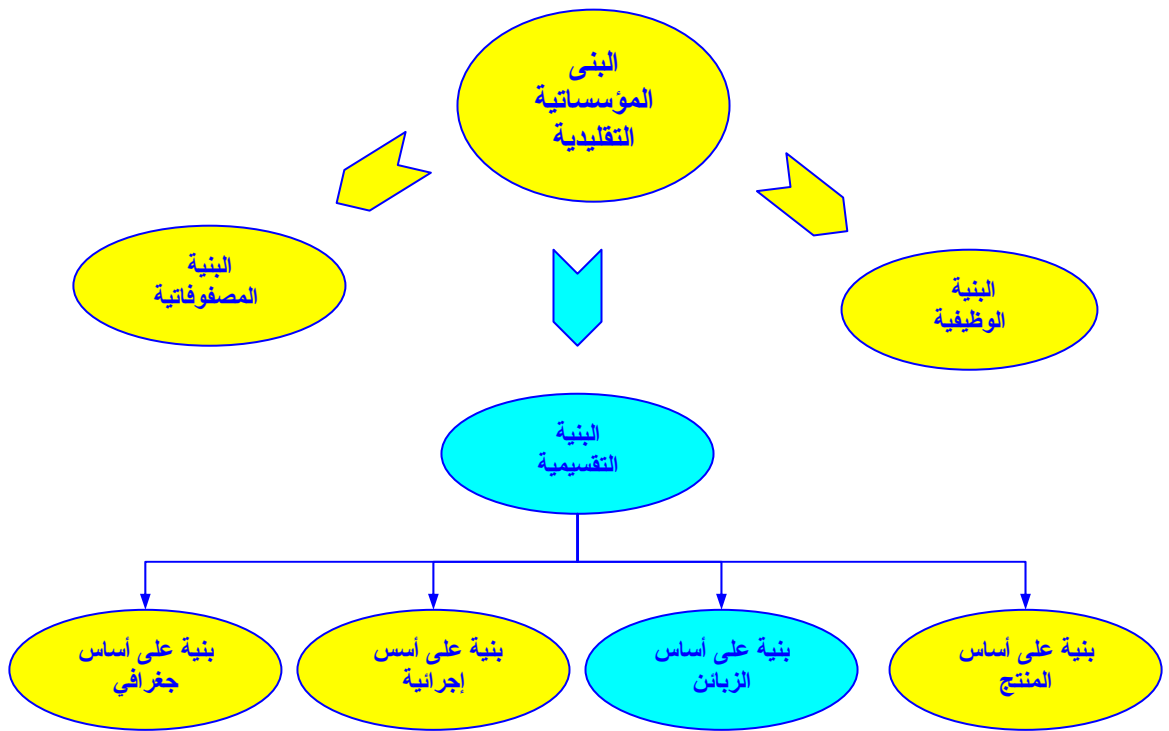
2. _____ :

-
-
-
-

2.1. _____ :

2.

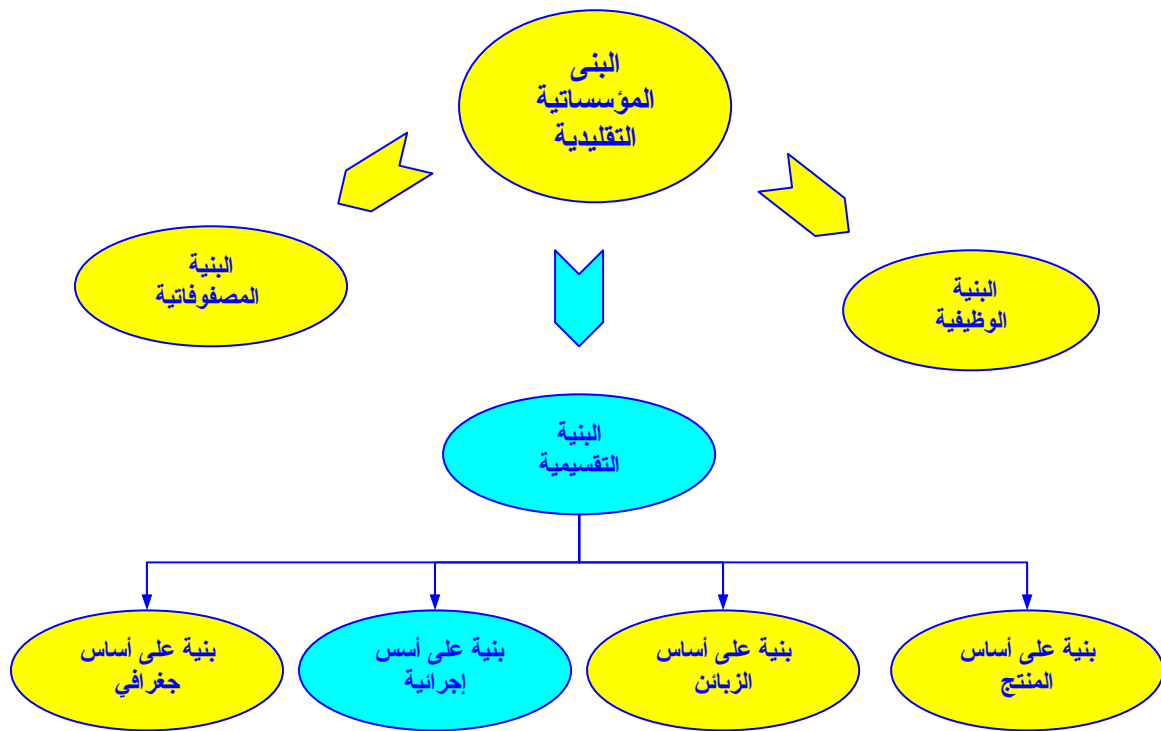
2.2



2.2 :

.2

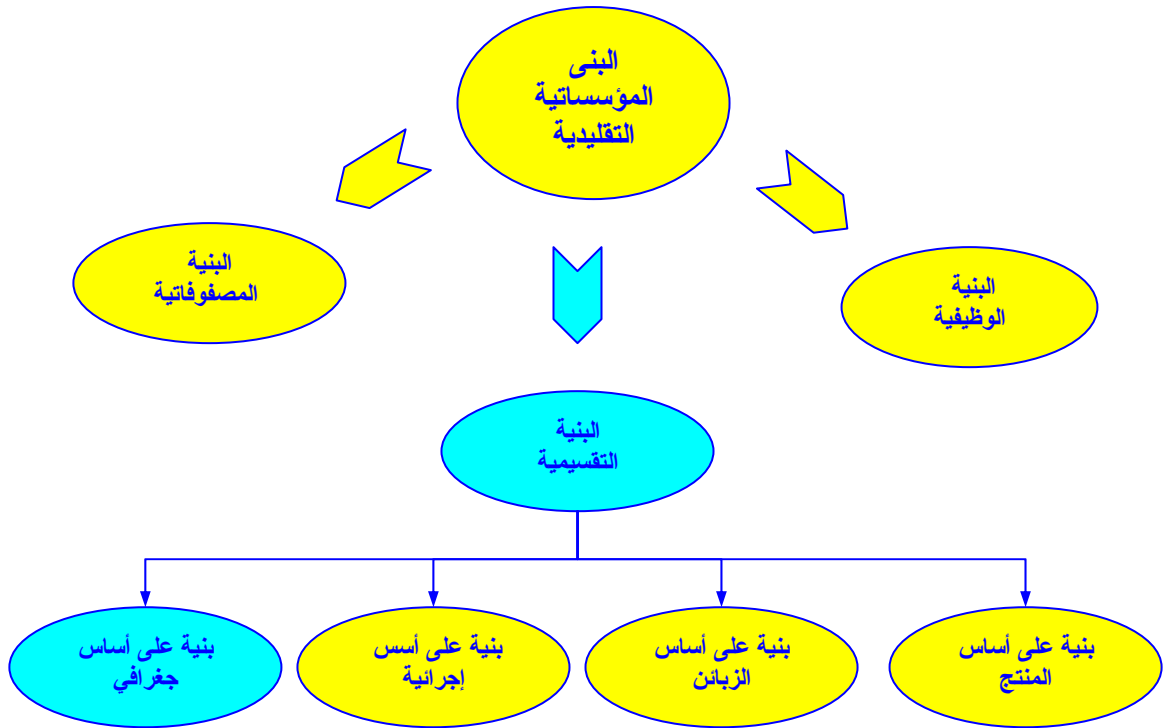
.2.3



: 2.3

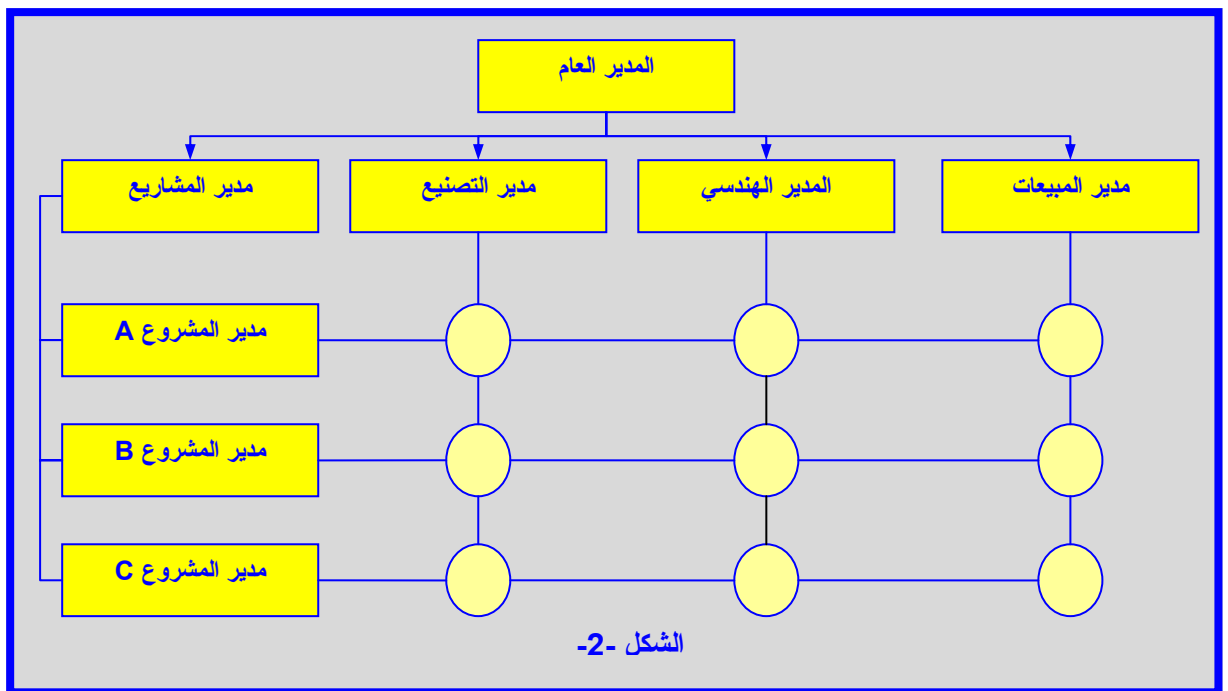
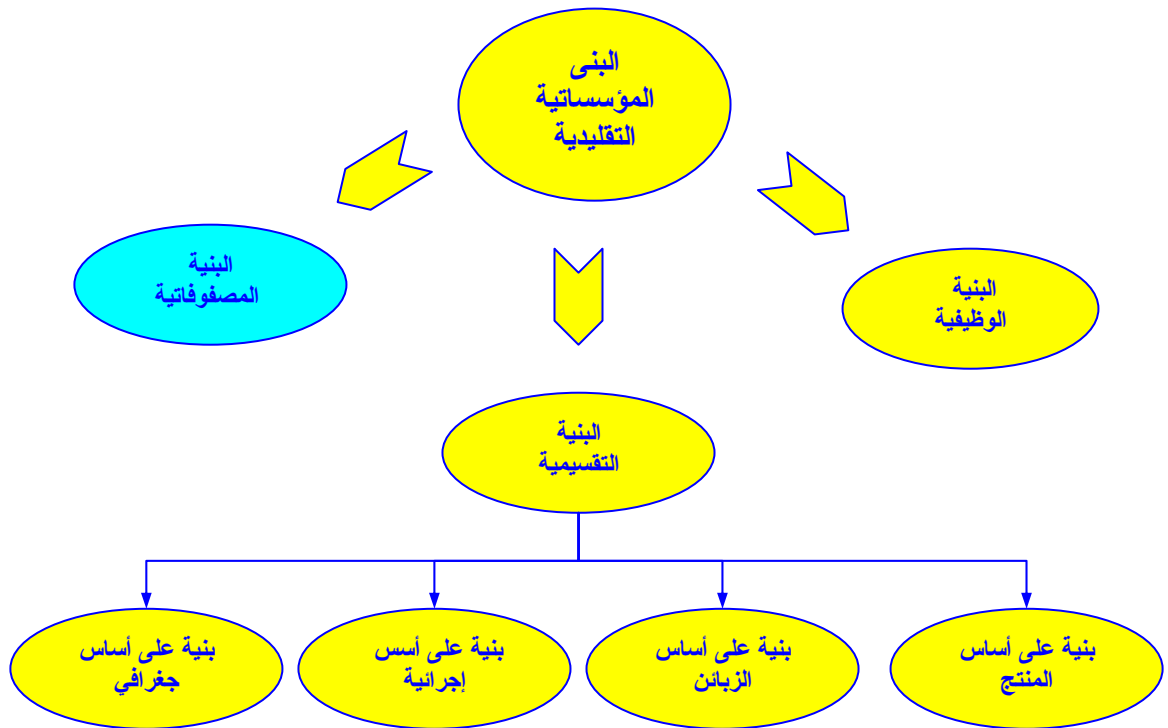
.2

.2.4

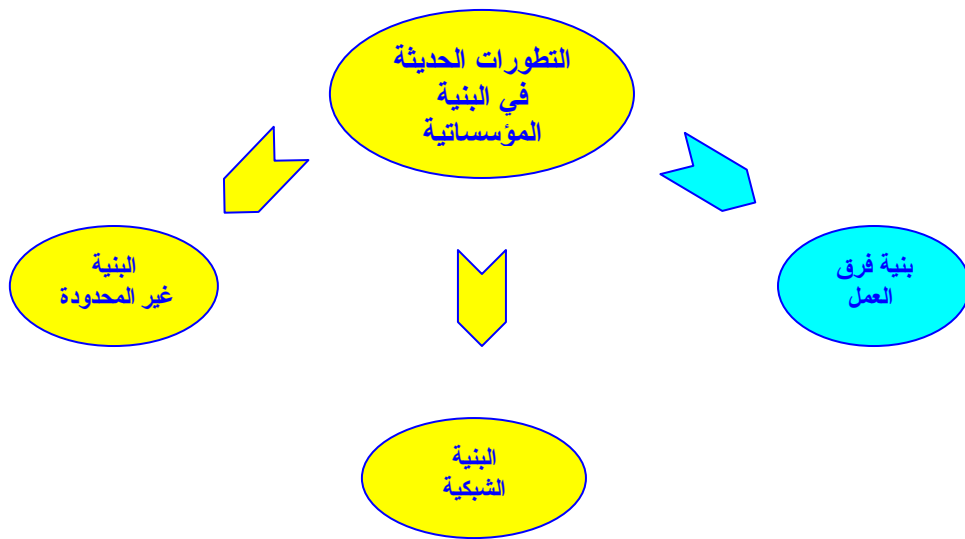


: 2.4

3.



1. _____

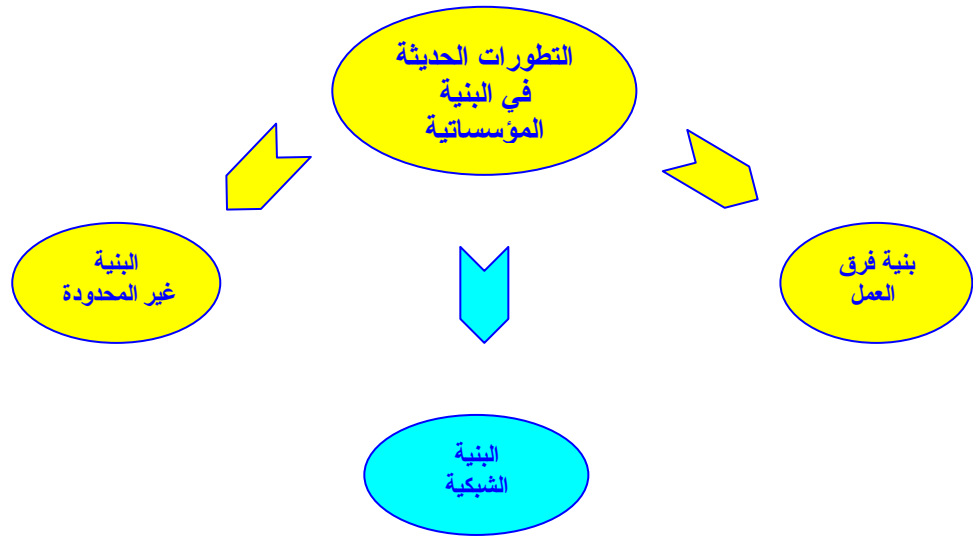


_____ :

▪
▪

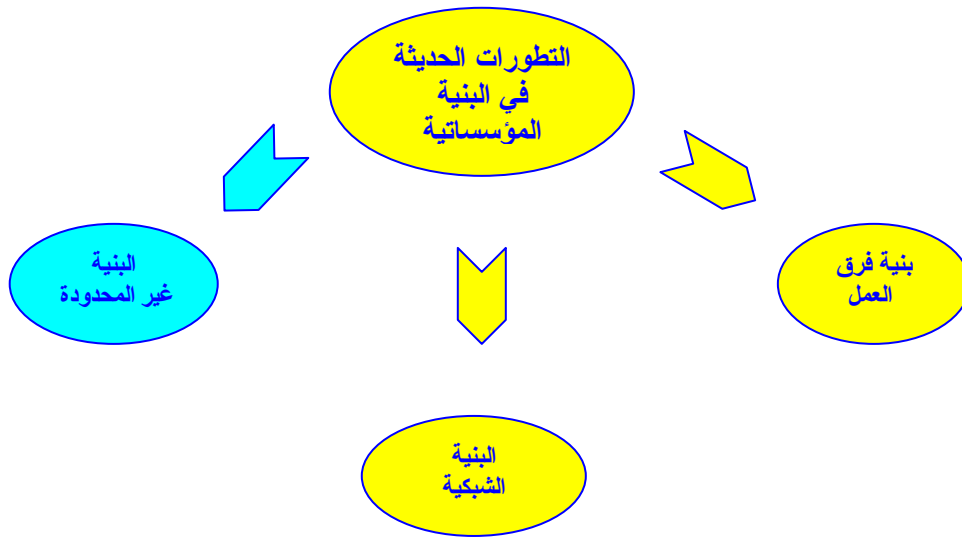
1.
:

.2



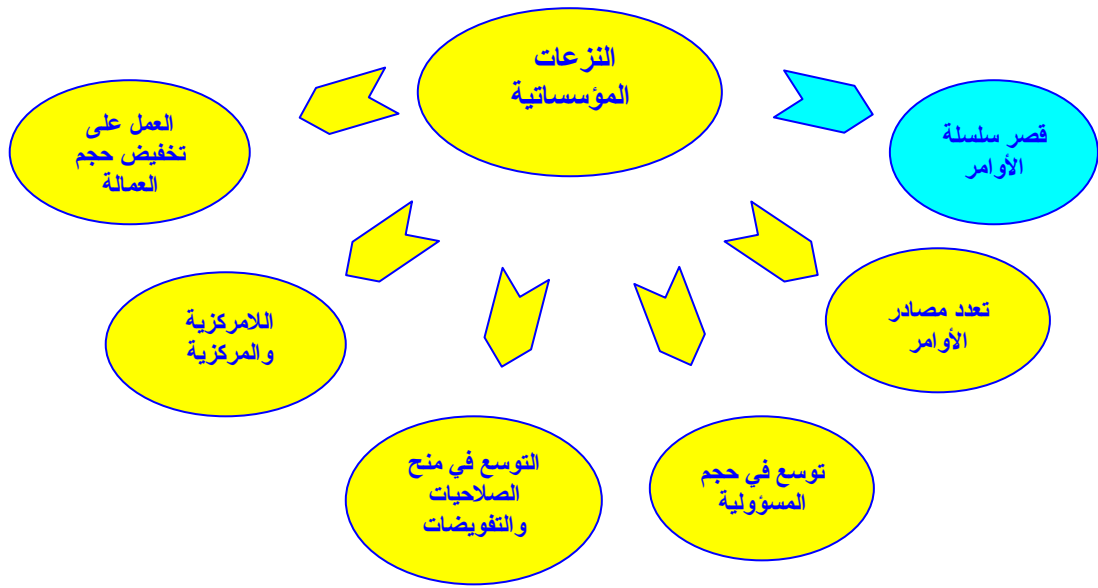
.2 _____ :

3.



3. _____ :

1.



_____ :

..

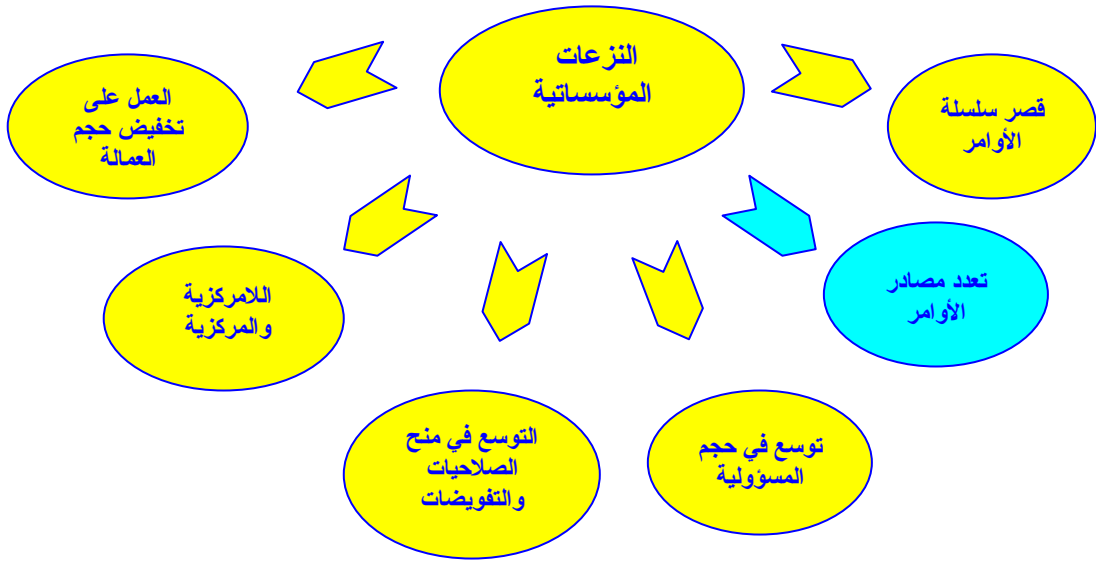
..

:

-
-
-
-
-
-

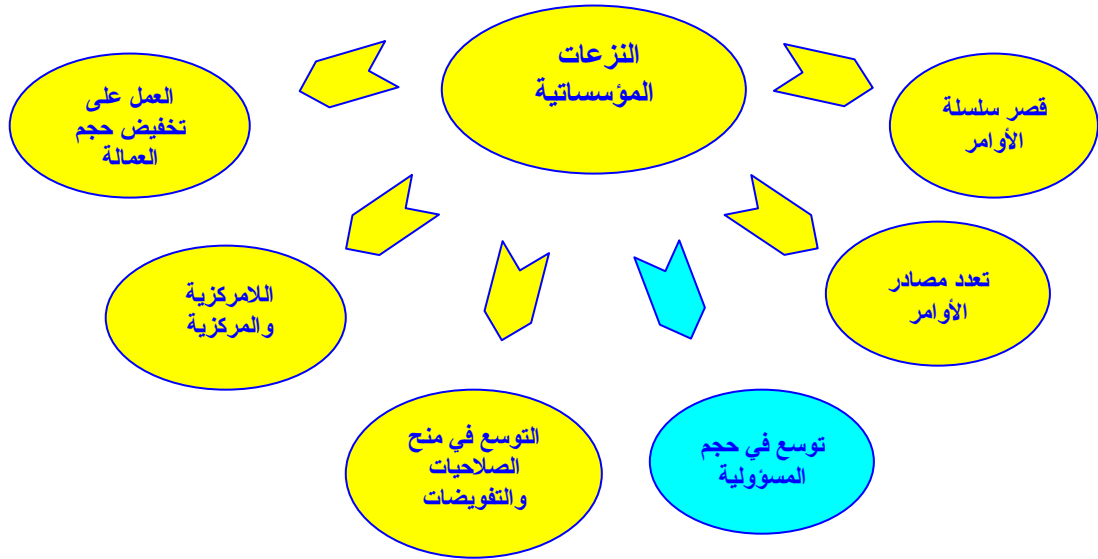
_____ .1 :

النزعات المؤسسية
2. تعدد مصادر الأوامر



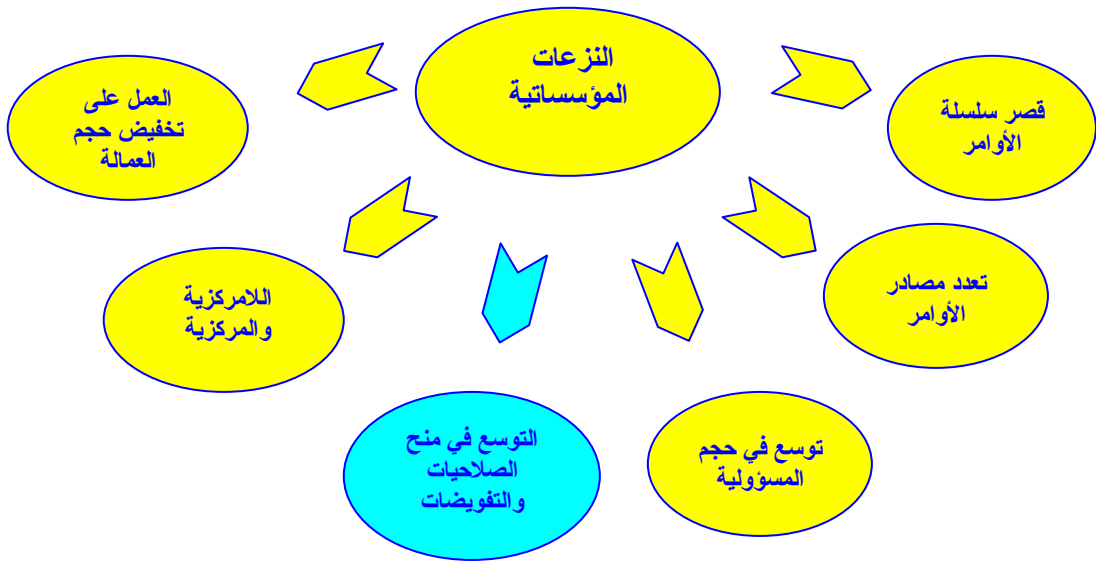
2. _____ :

النزعات المؤسسية 3. التوسع في حجم المسؤولية



3. :

4.



4. _____ :

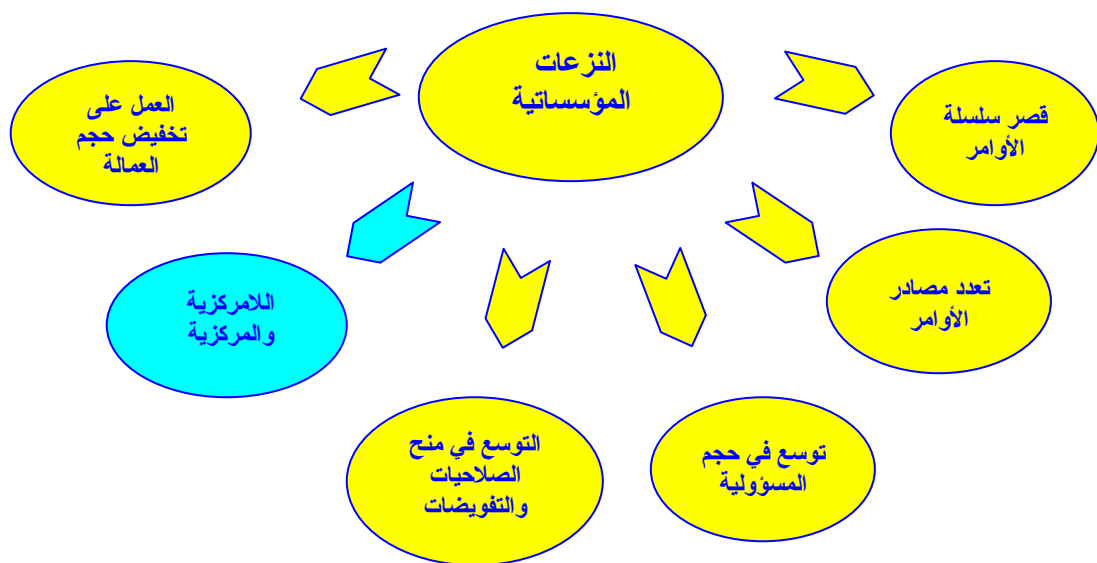
:

(..) .

▪
▪
▪

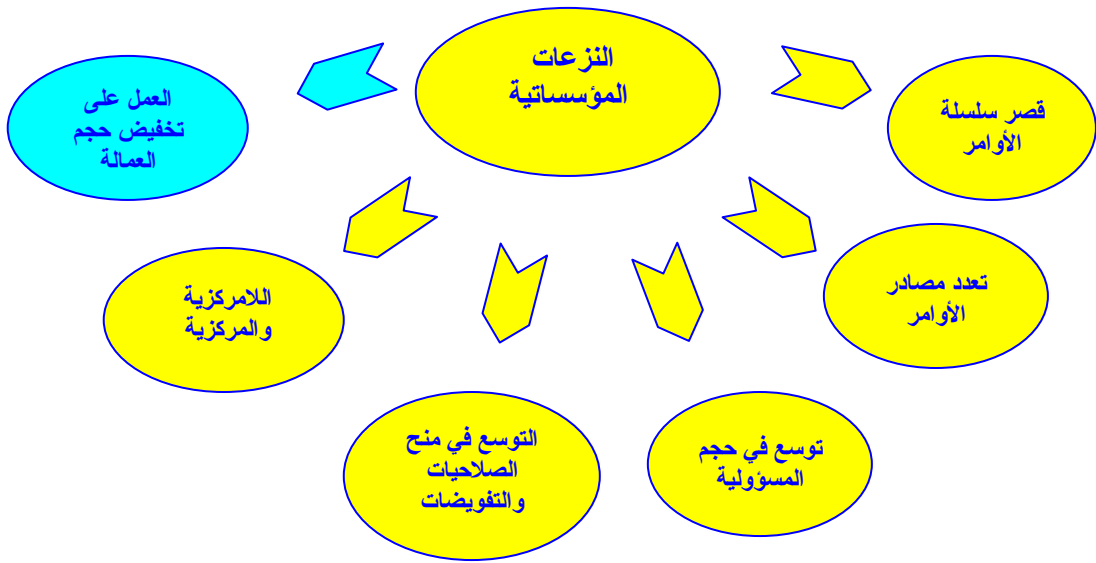
▪
▪
▪
▪
▪
▪

5.



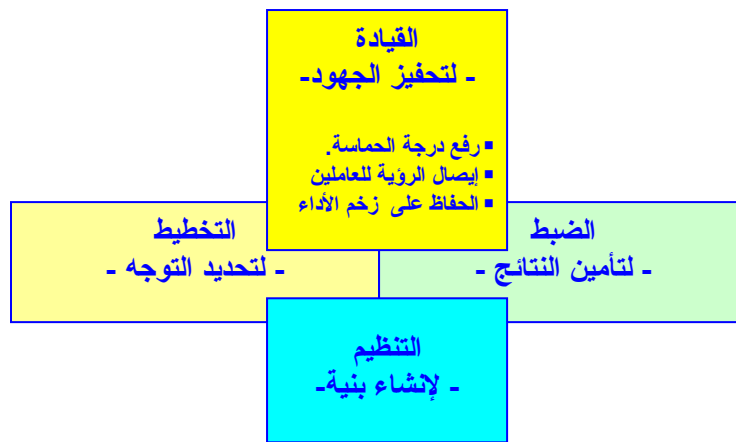
5.

6.

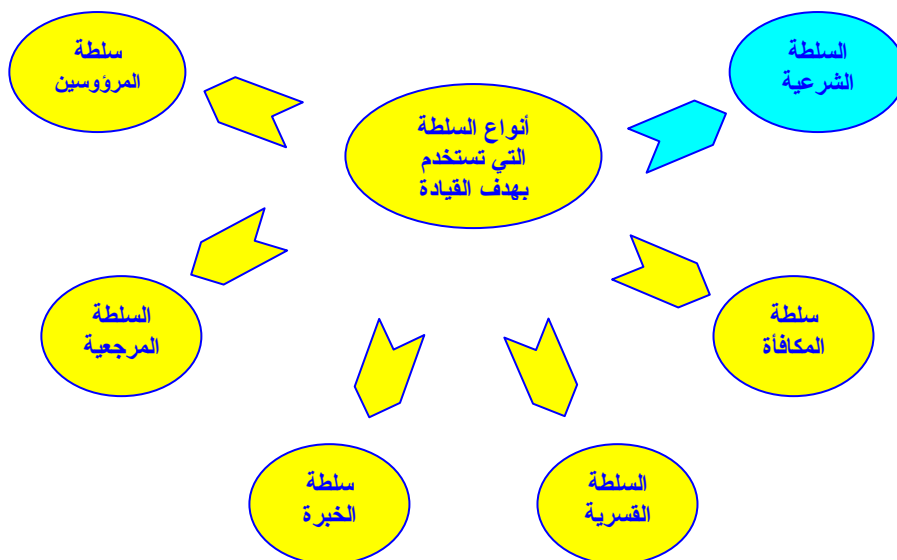


6. _____ :

(1)

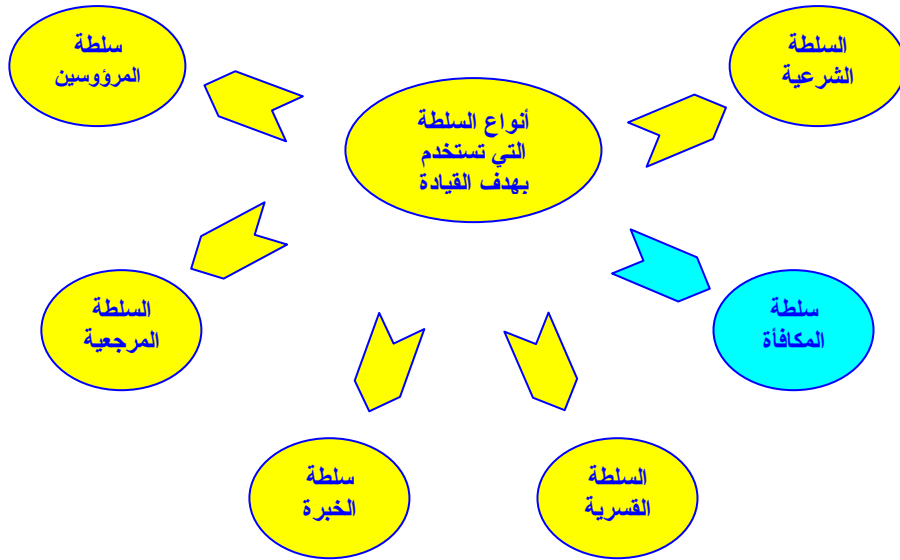


1.



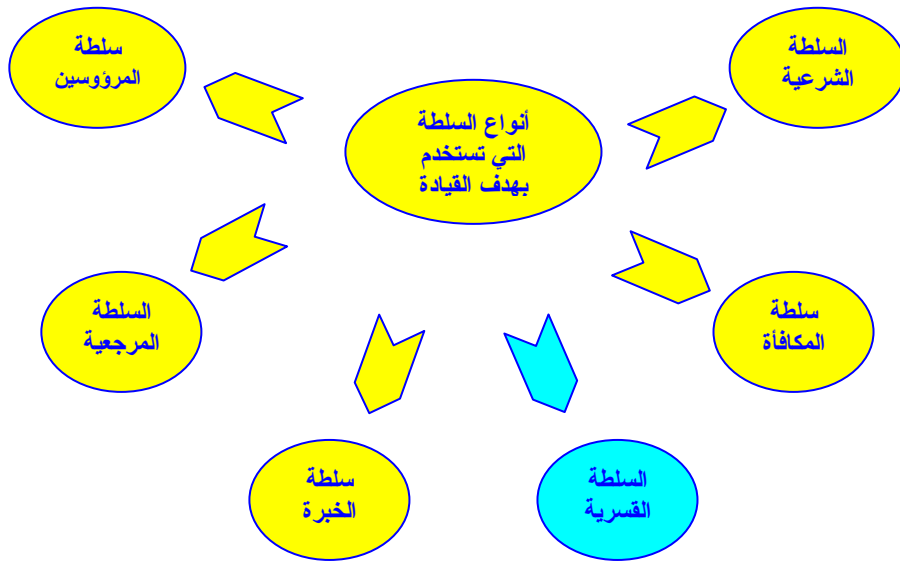
1. _____ :

.2



.2 _____ :

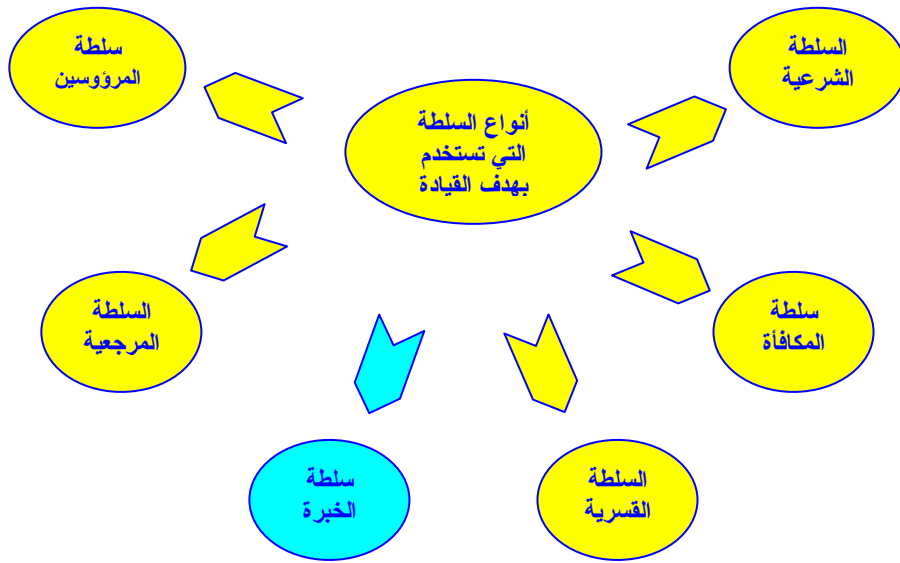
3.



3. _____ :

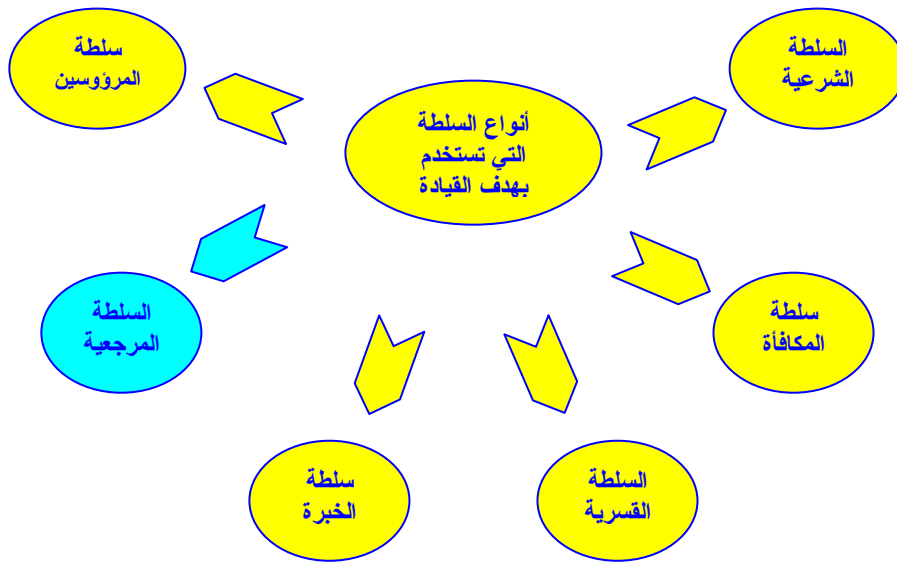
..

.4



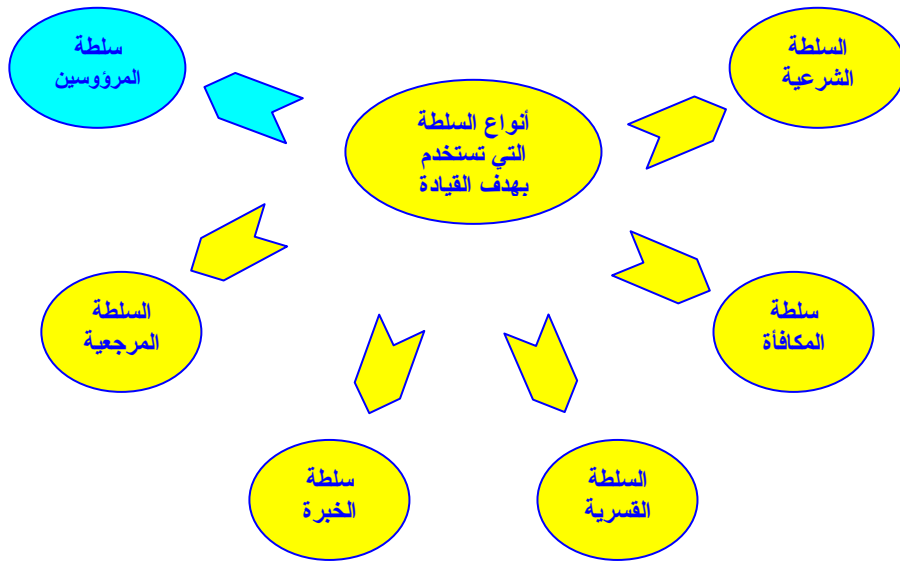
.4 : _____

5.



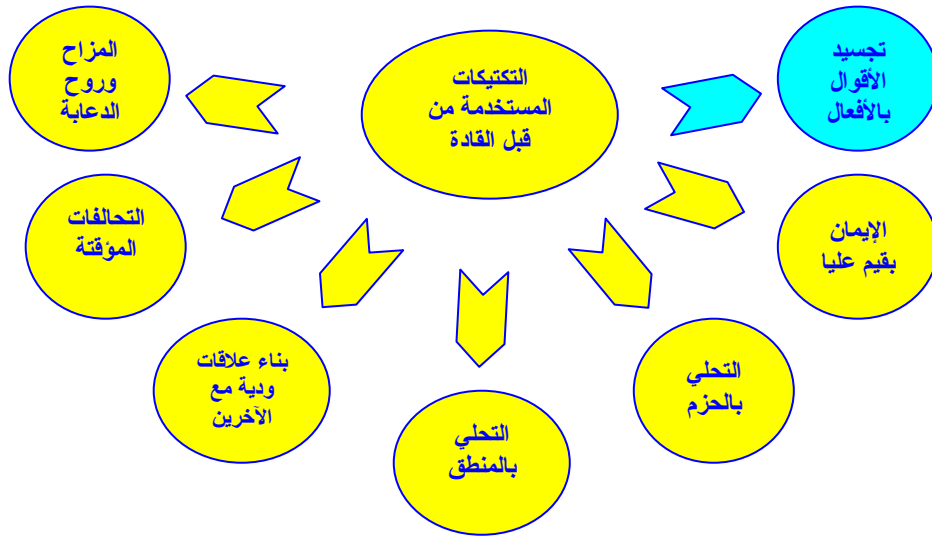
5. _____ :

6.



6. _____ :

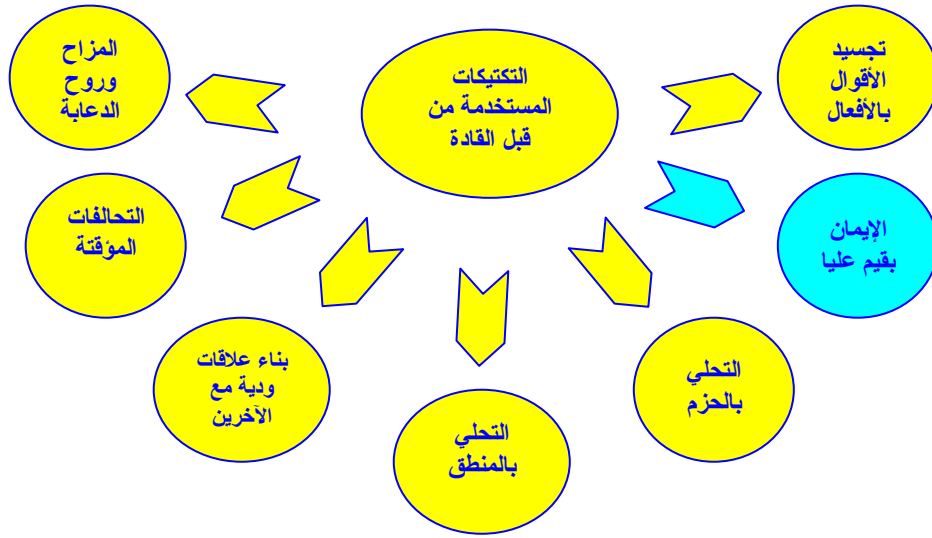
1.



:

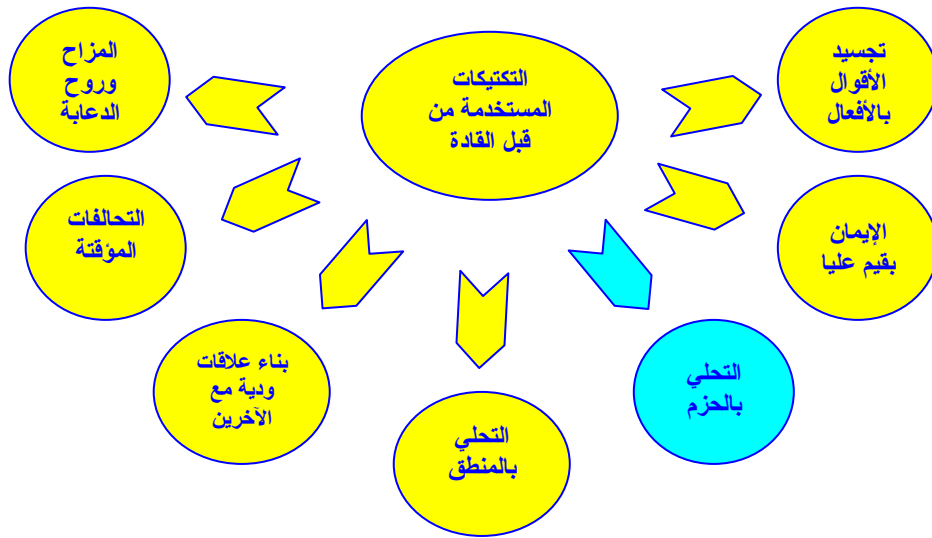
1. _____ :

2.



2. _____ :

3.

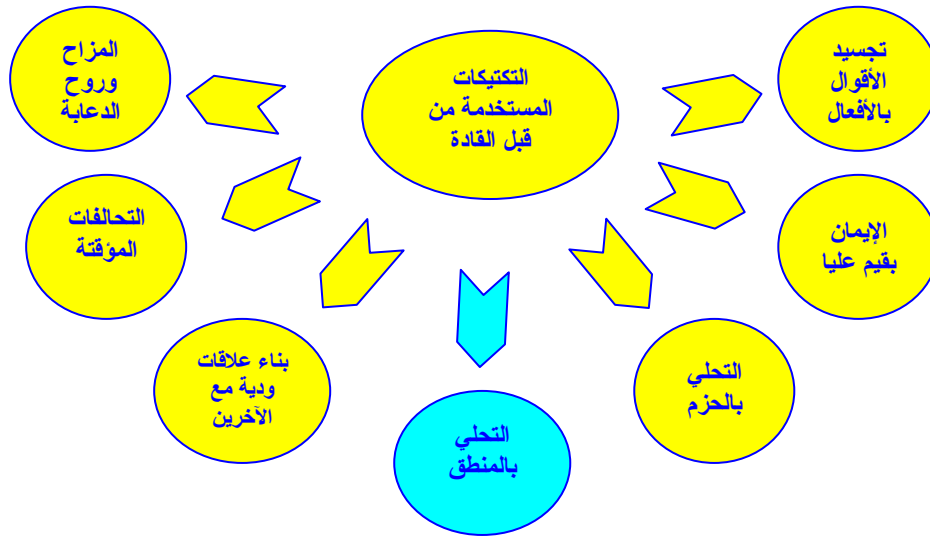


3. _____ :

:"

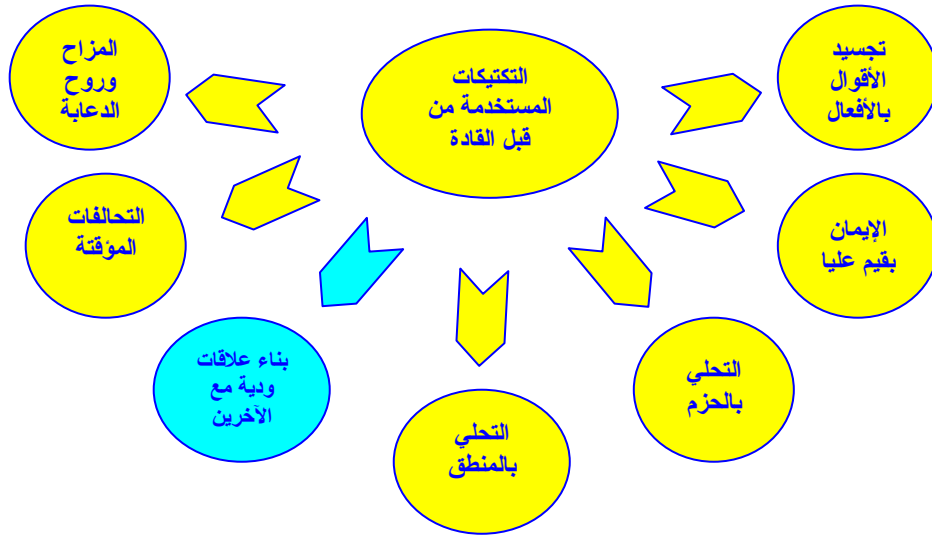
"

.4



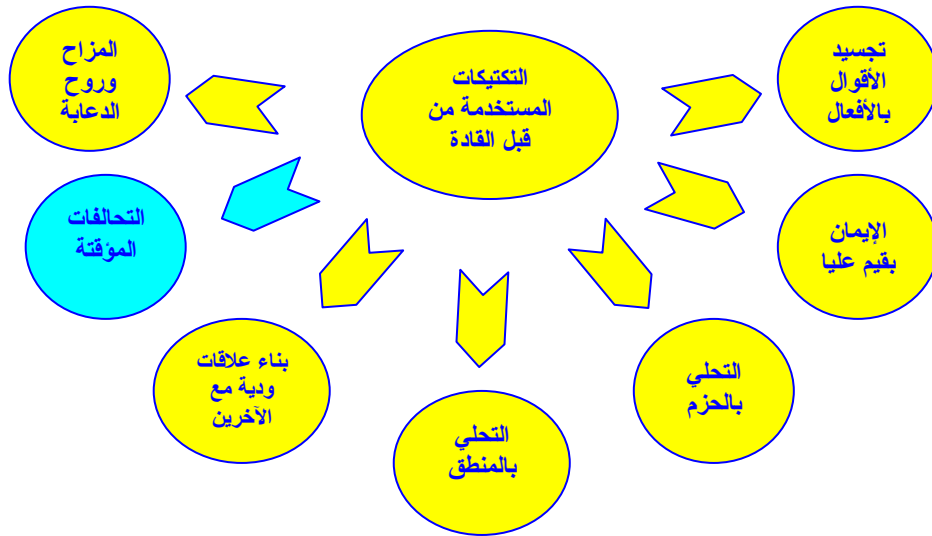
.4 : _____

.5



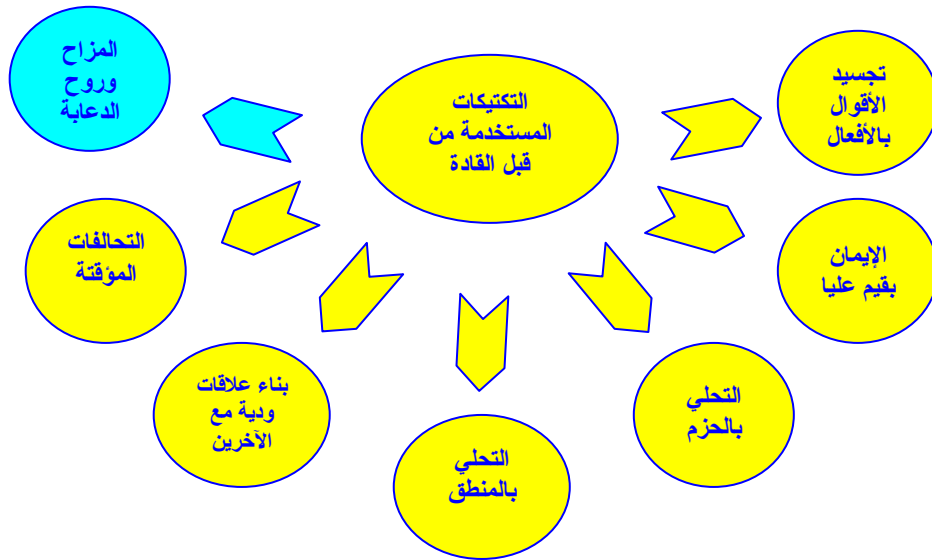
.5 : _____

6.



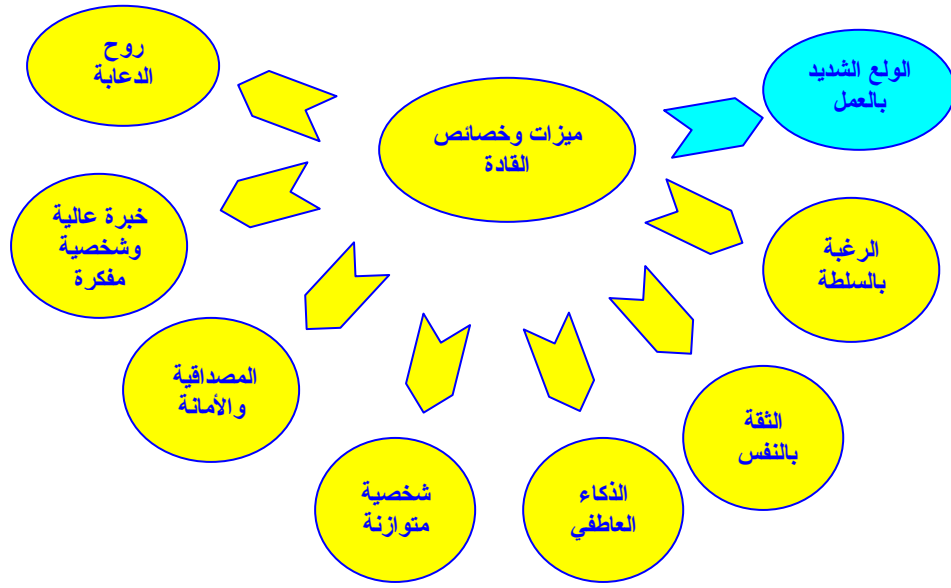
6.

.7



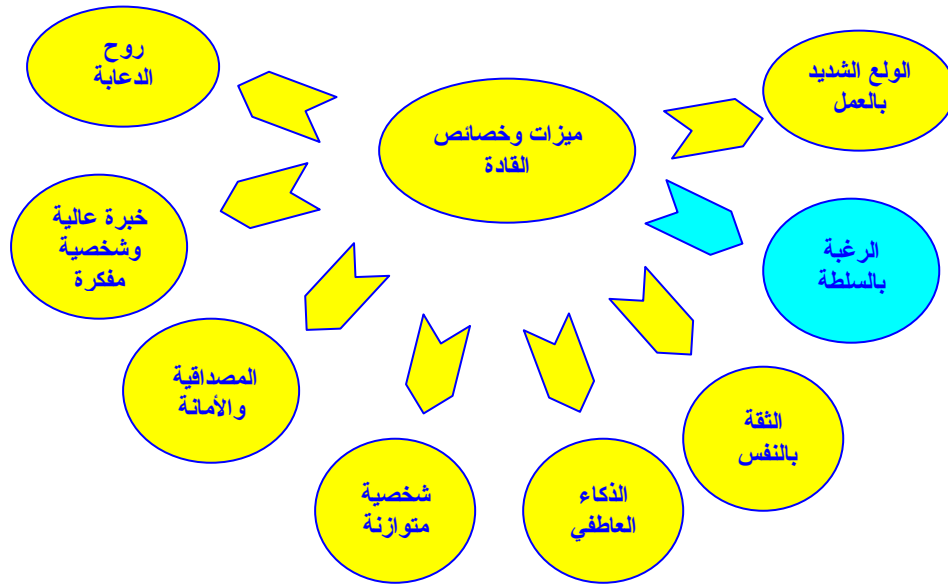
.7

1.



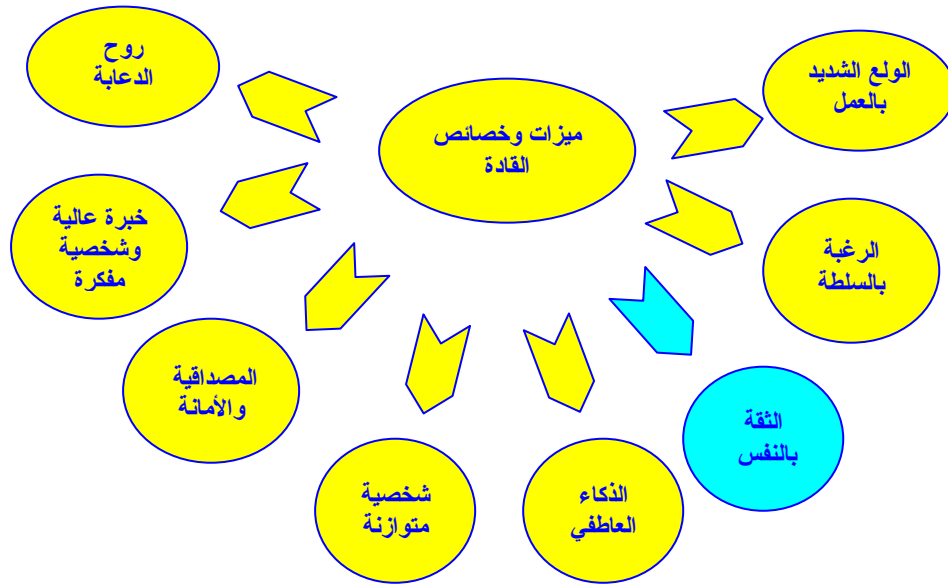
1. _____ :

.2



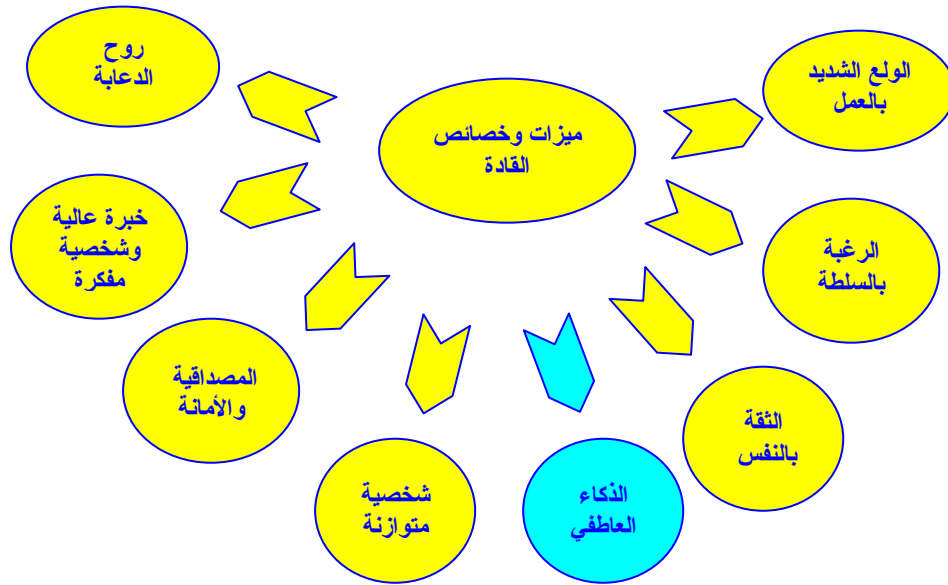
.2. _____ :

3.



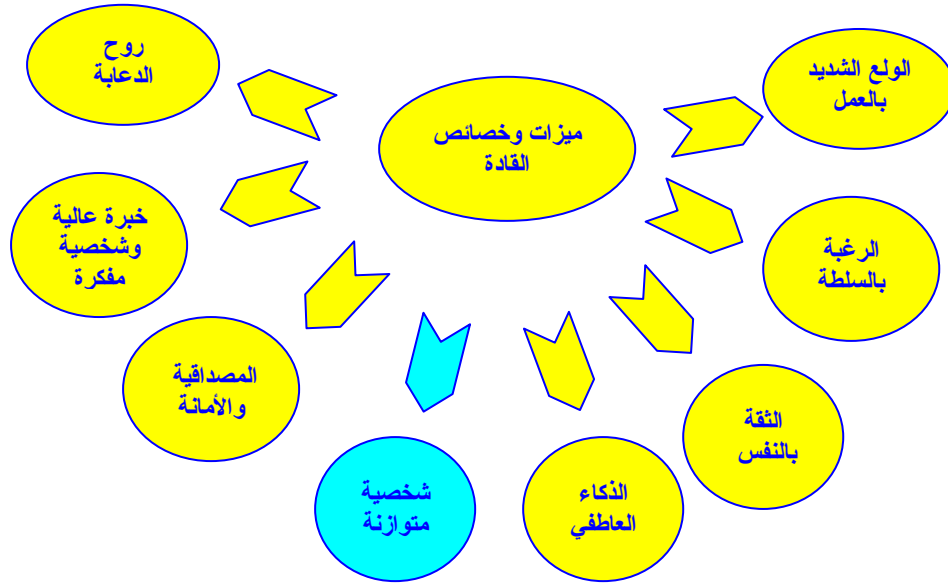
3. _____ :

4.



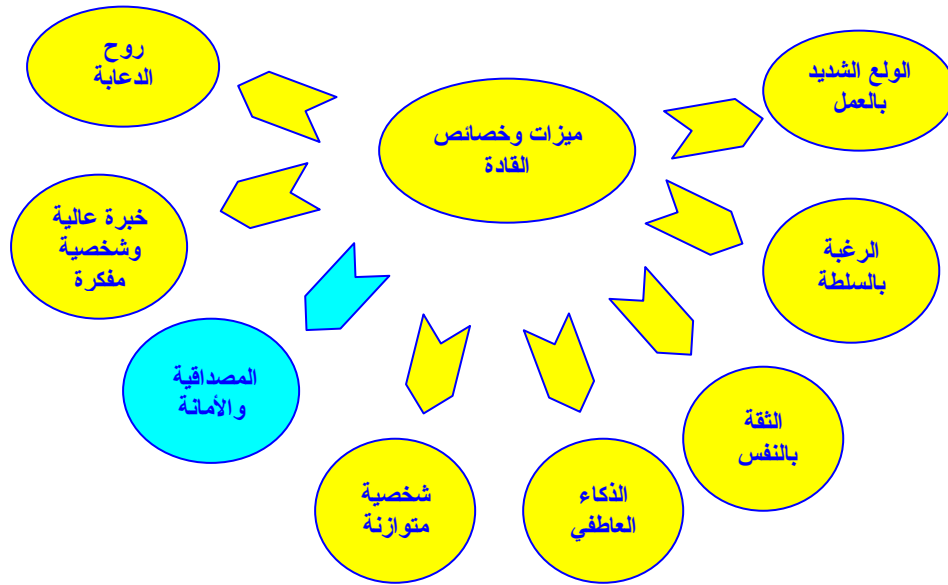
4. _____ :

.5



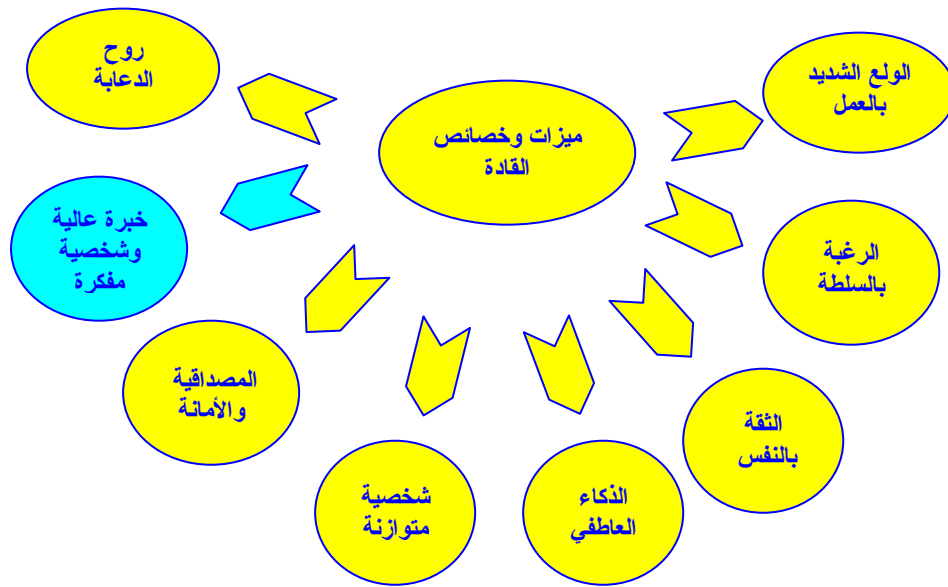
.5 : _____

.6



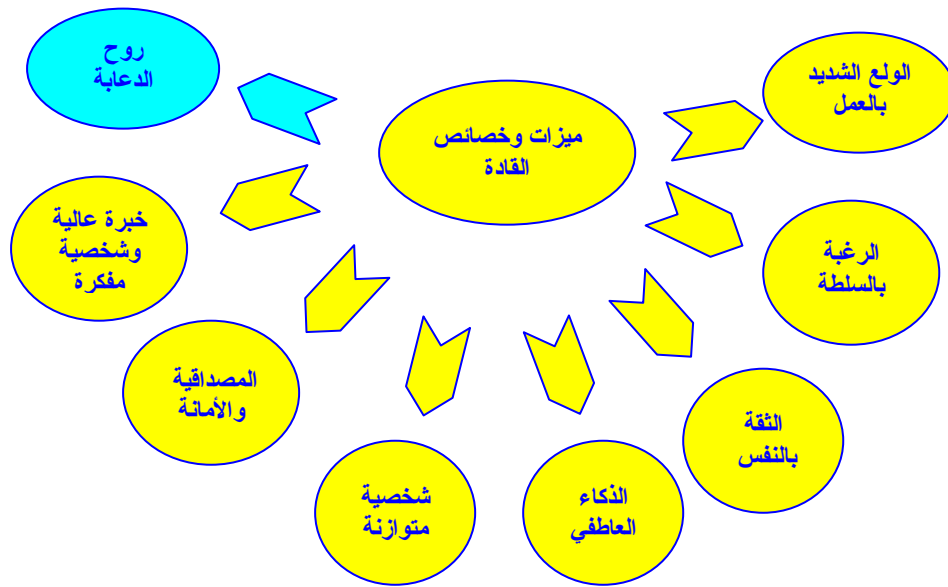
.6

.7



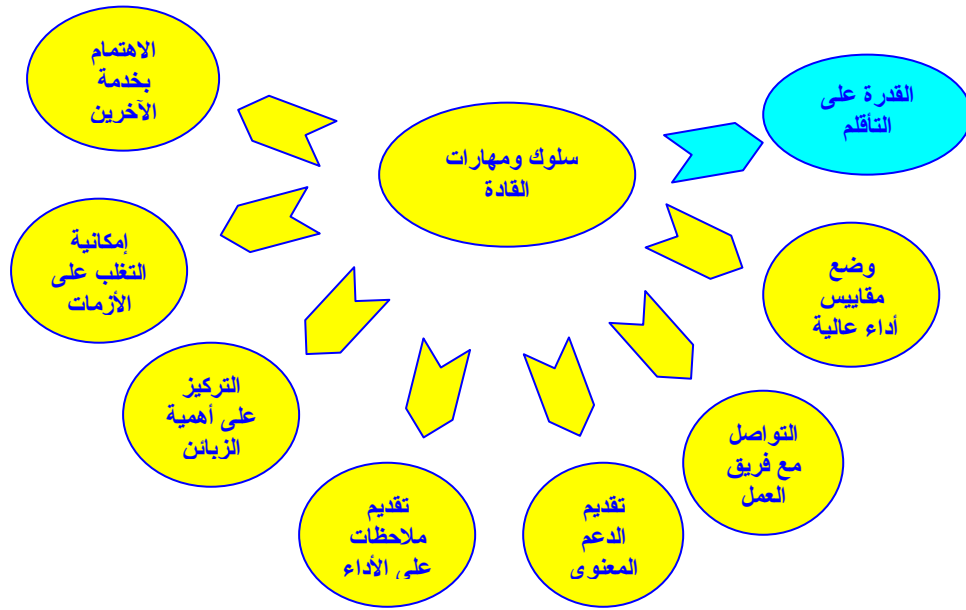
.7 _____ :

.8



.8 : _____

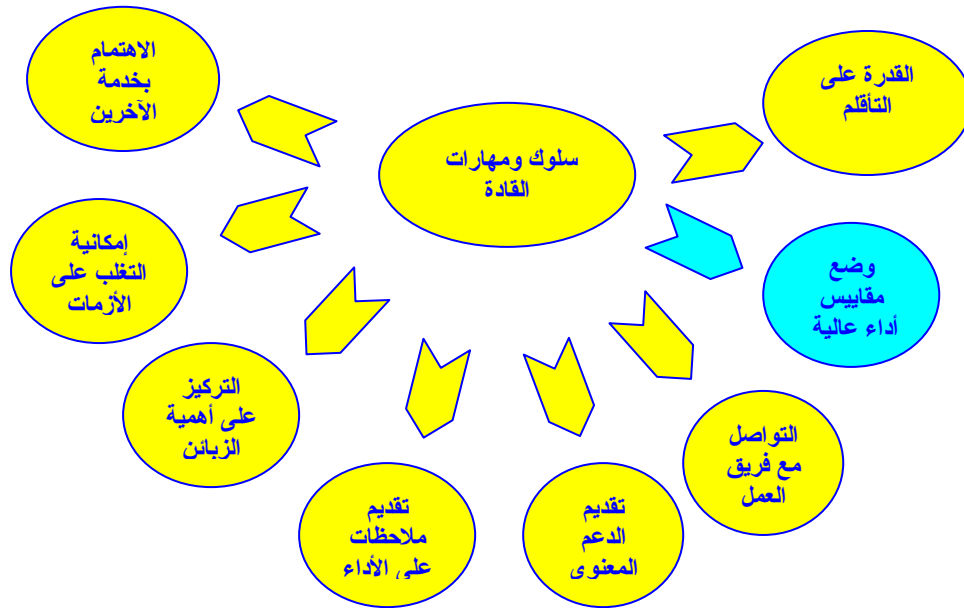
1.



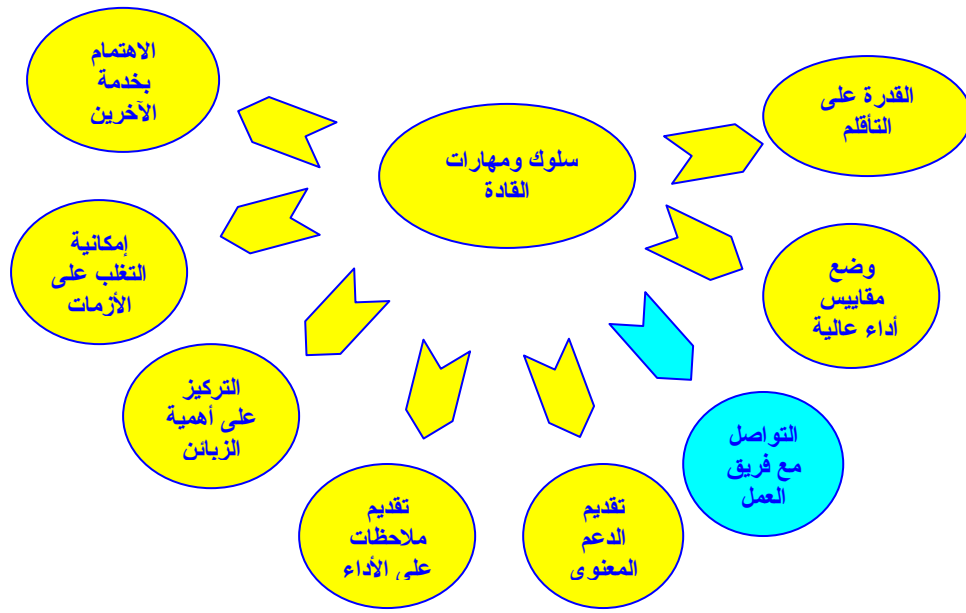
:

1. _____ :

2.



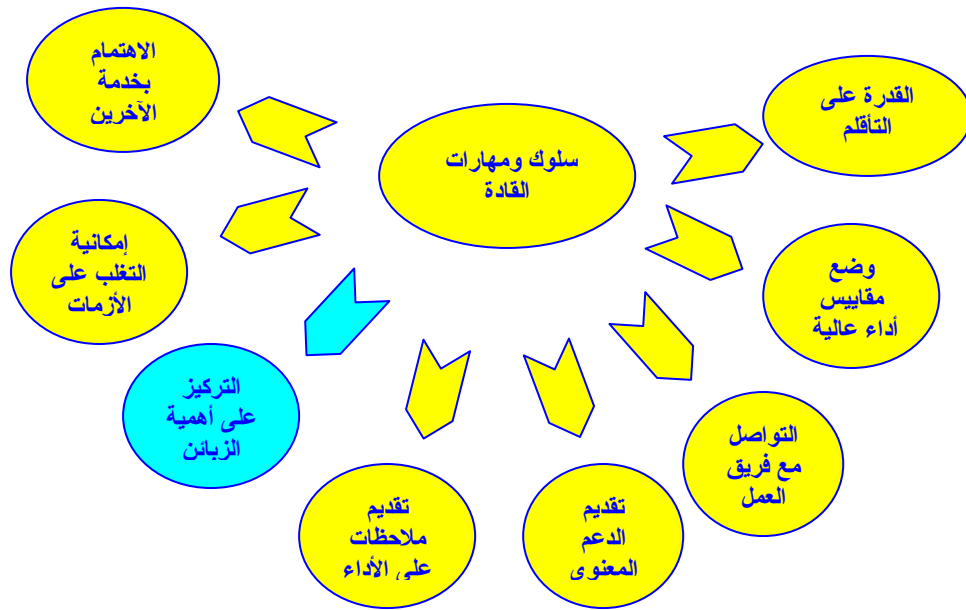
2. _____ :







5. _____ :







(2)

:

- - - - -

:

.

.

:

:

()

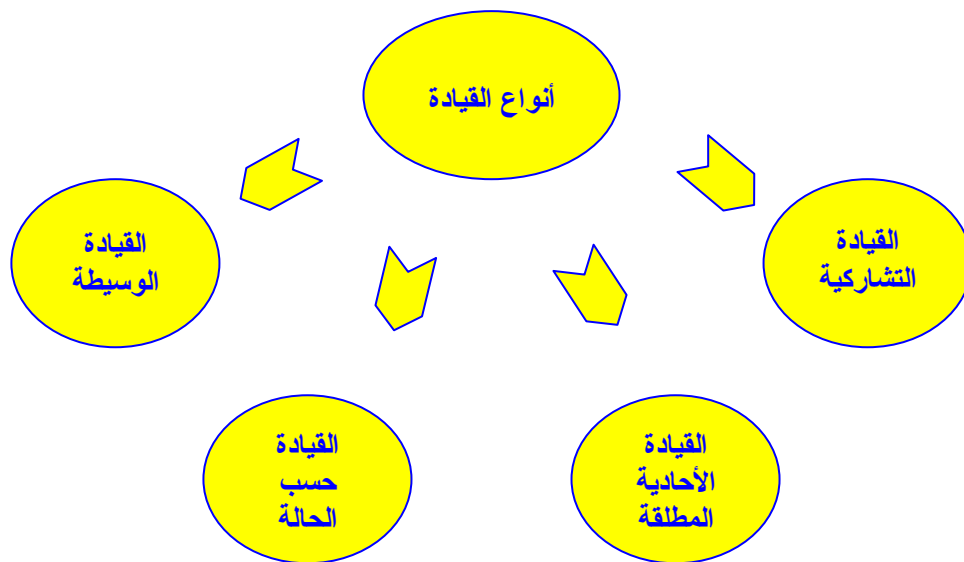
()

▪

▪

▪

أنواع القيادة

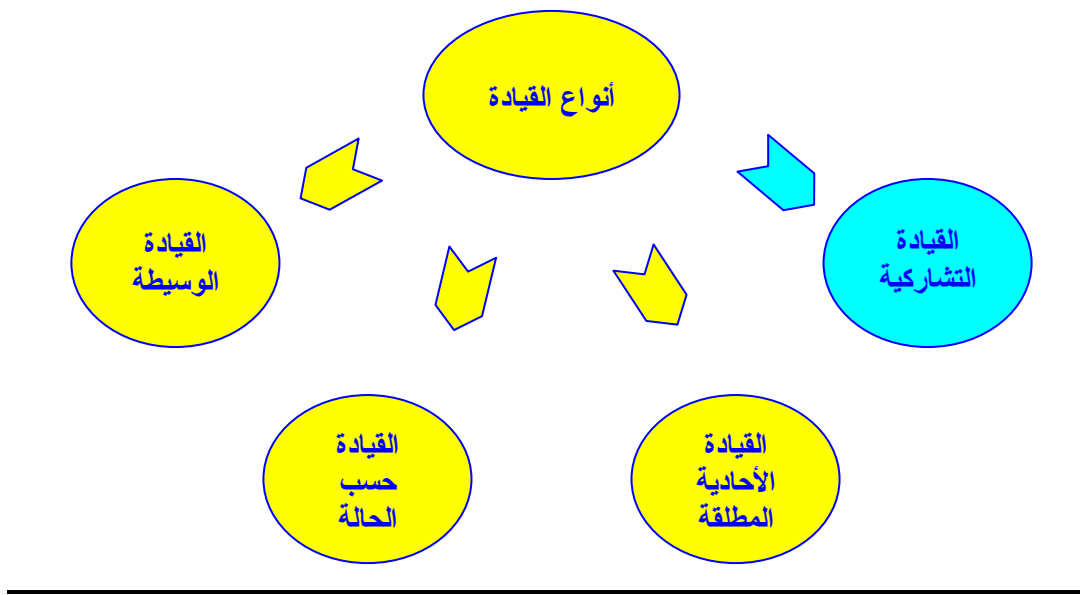


■
■
■
■

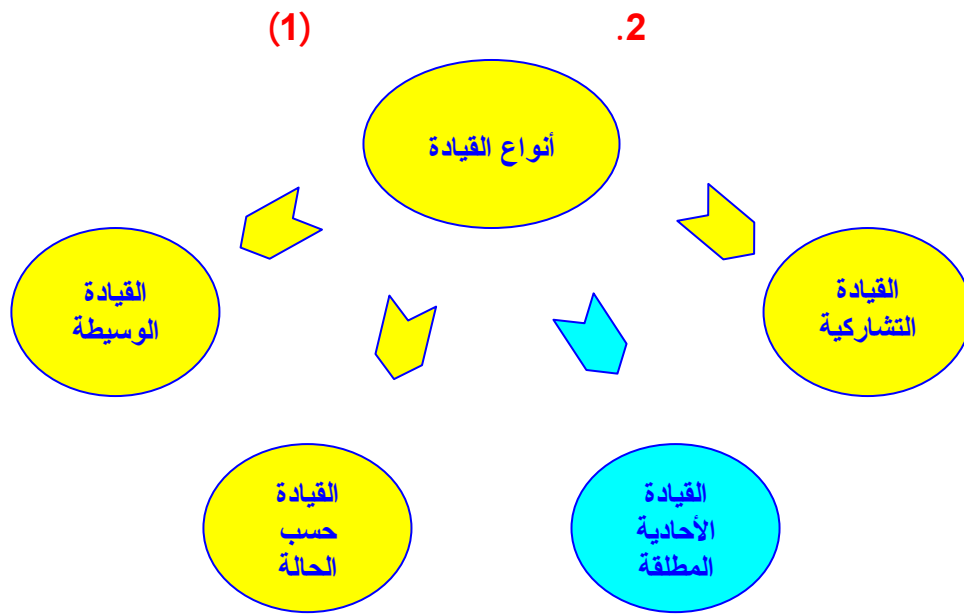
..

.

.1



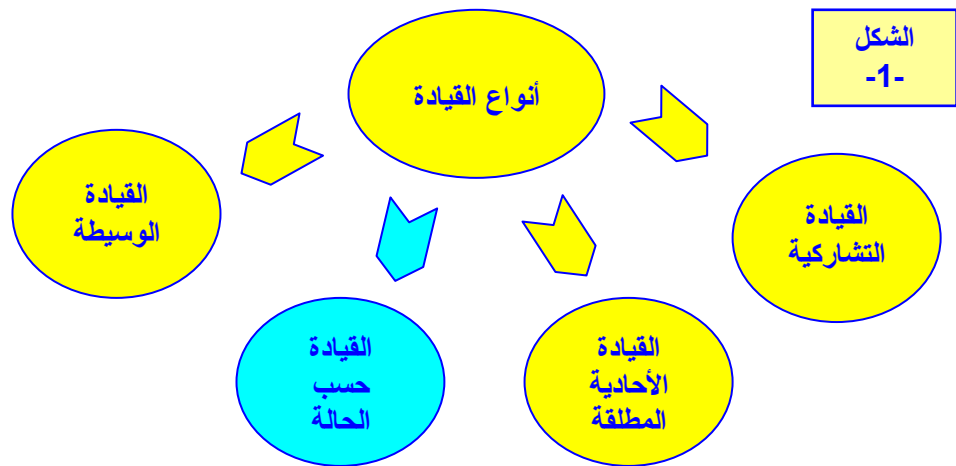
: .1



2. _____ :

(1)

.3



الاهتمام بالأشخاص

9								
8								
7								
6								
5								
4								
3								
2								
1								

الشكل -2-

الاهتمام بالإنتاج

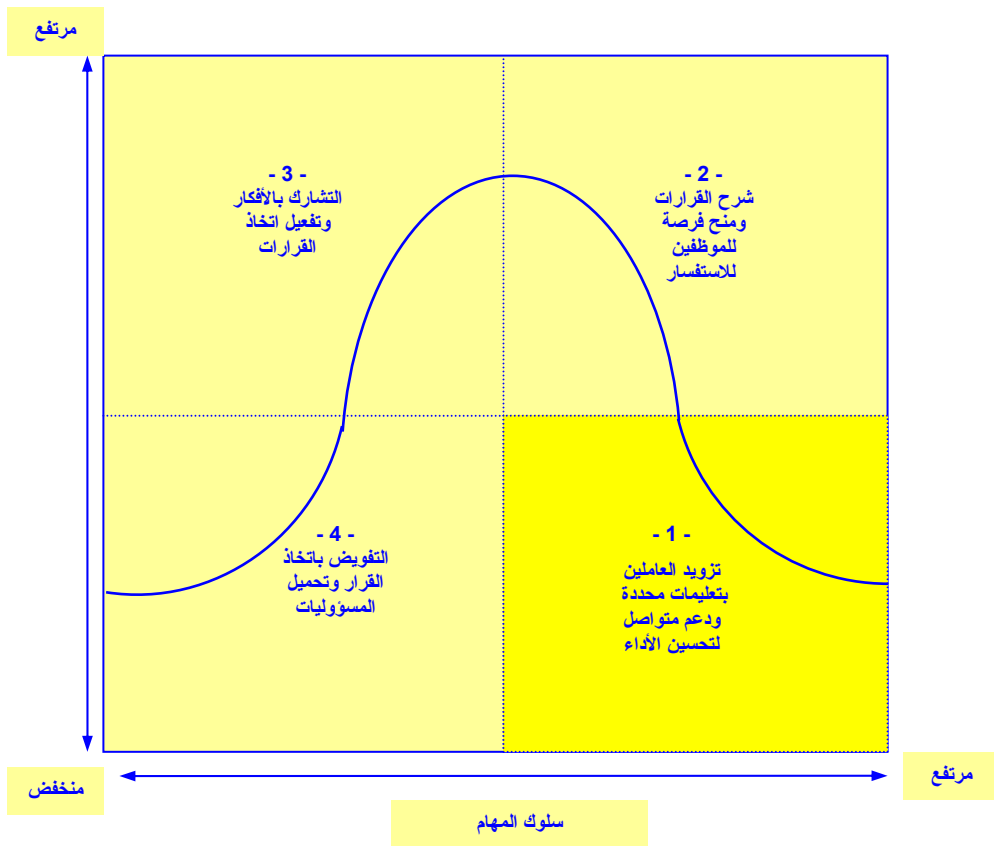
() ()
(-2-)

9 1

.(9:9)

3.

-1-



مخطط تصنيف سلوك القادة

2. _____ :

_____ :

_____ :

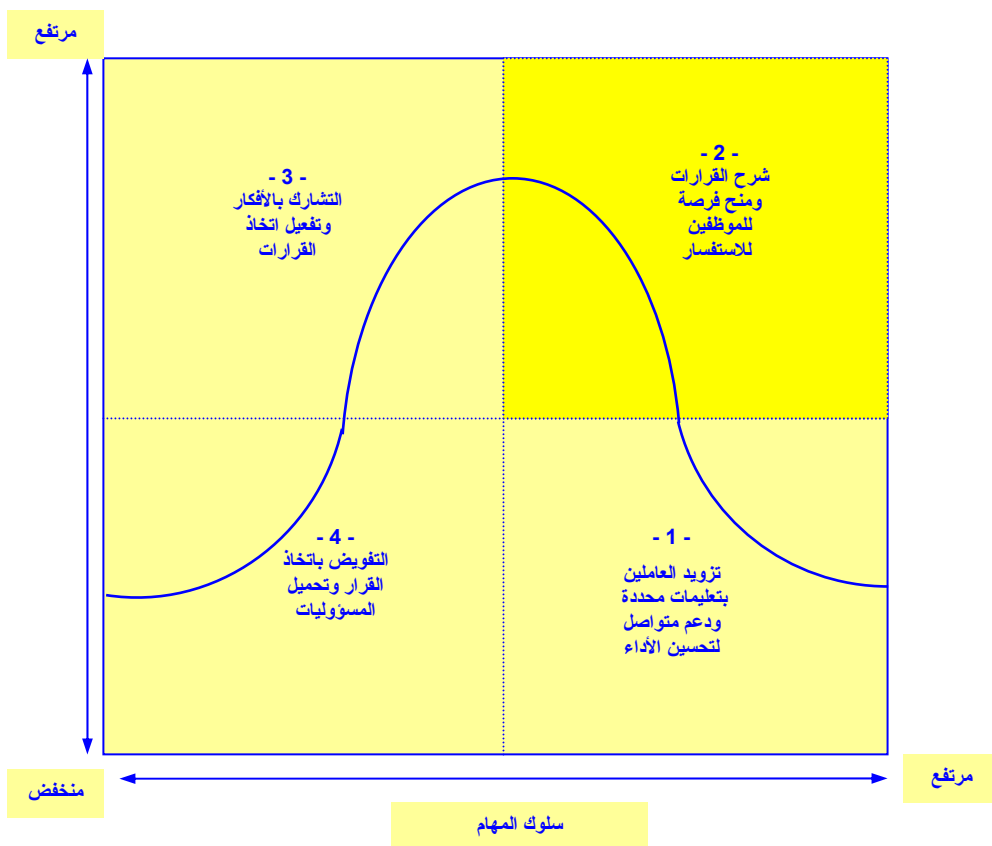
...

:

(-1-)

3.

-2-

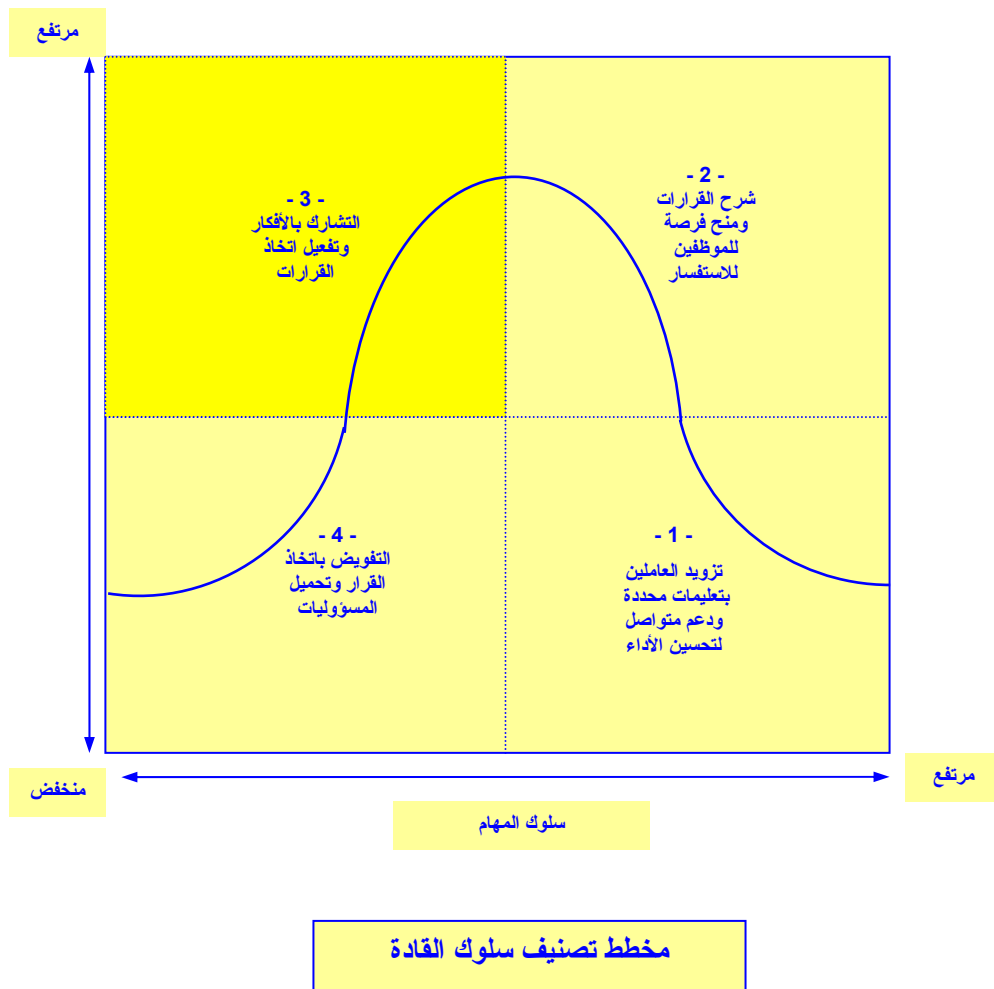


مخطط تصنيف سلوك القادة

(-2-) .

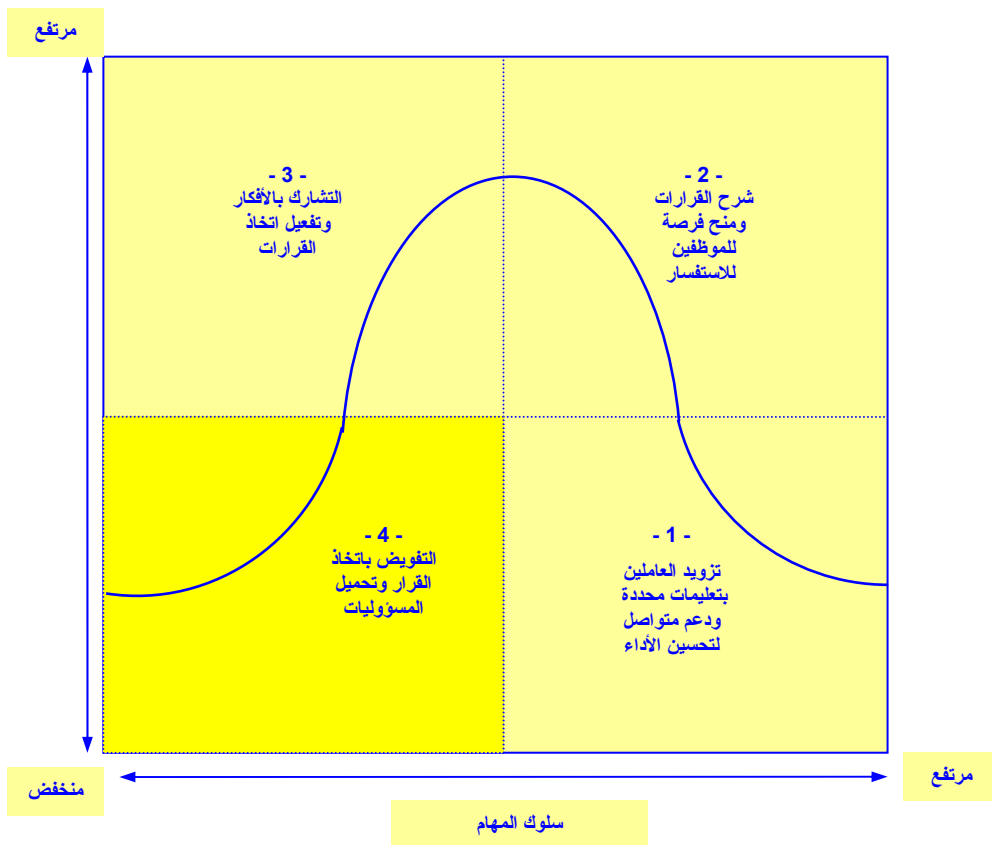
.3

-3-



3.

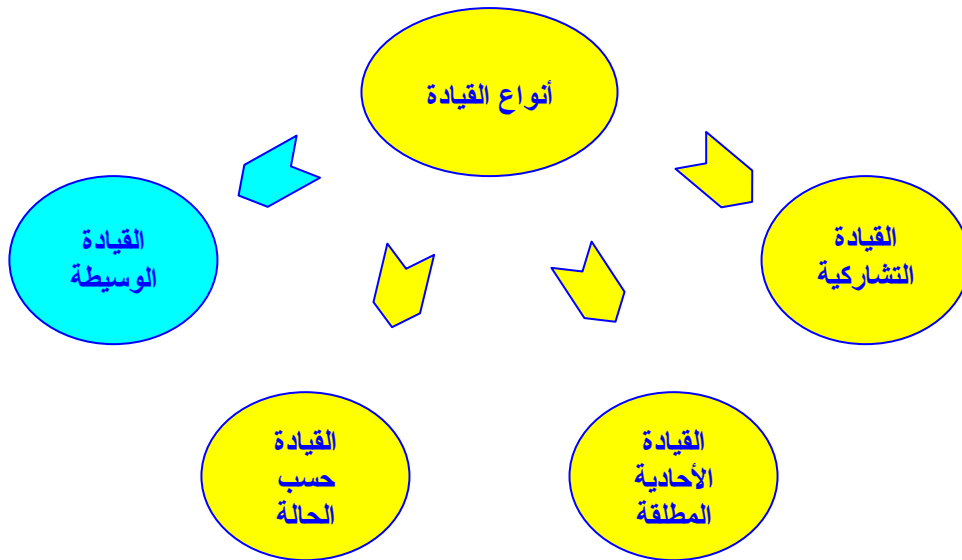
-4-



مخطط تصنيف سلوك القادة

...

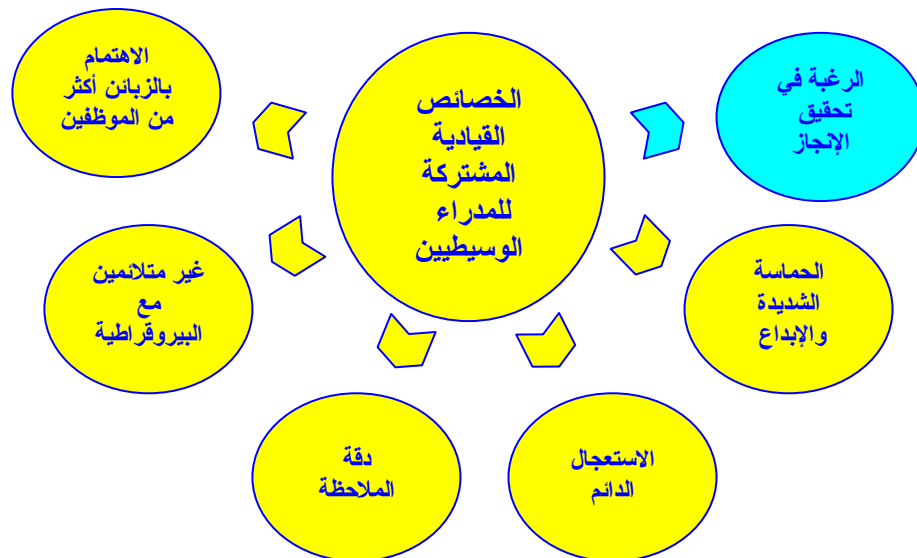
4.



4.

■
■
■
■
■
■

.4



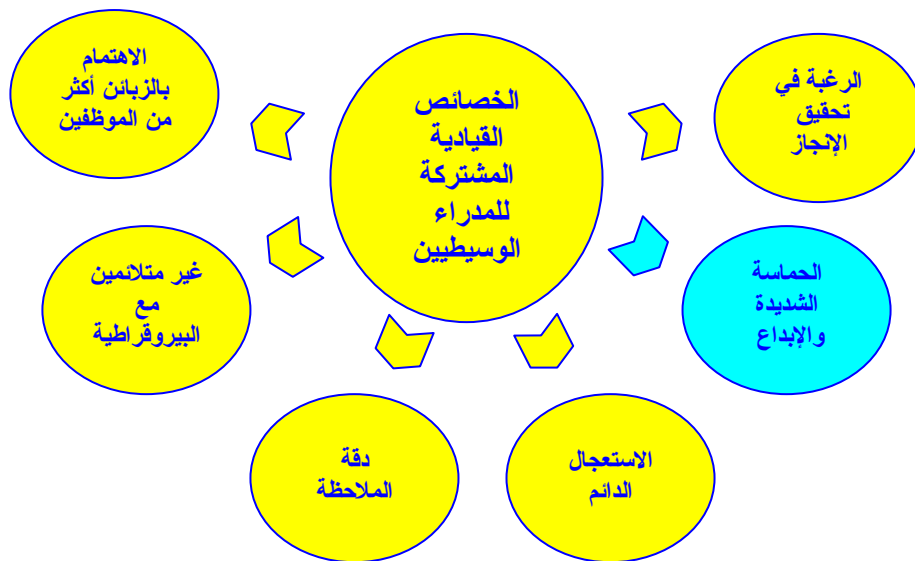
.1 _____ :

..

:

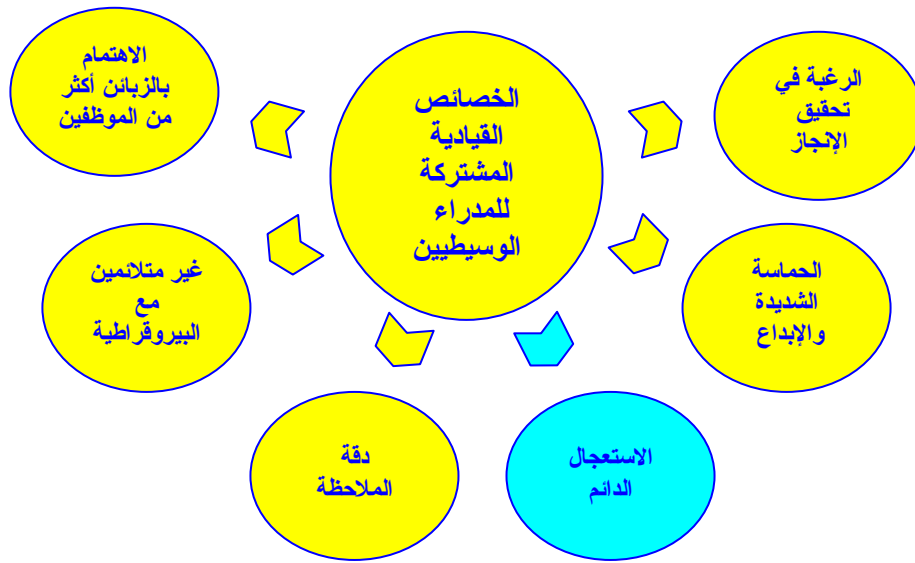
■
■
■

.4

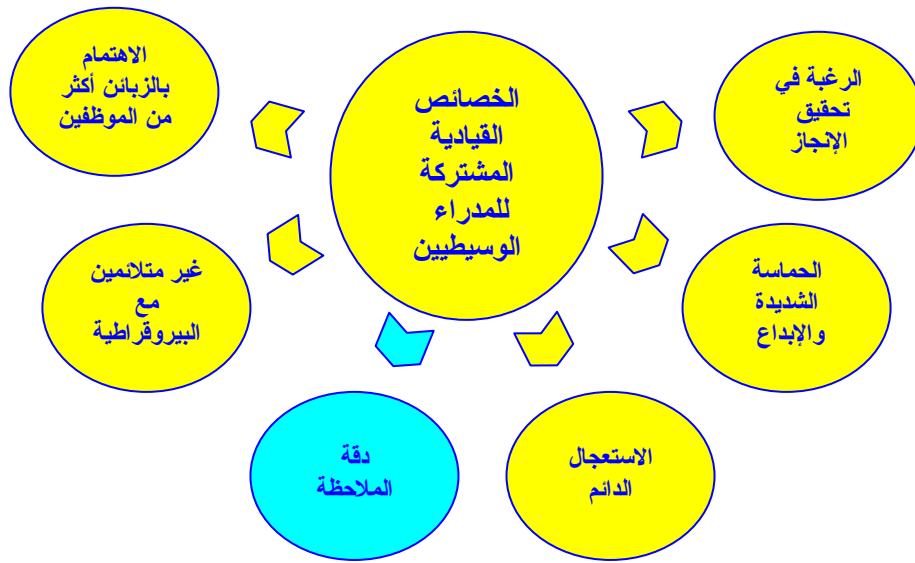


.2 _____ :

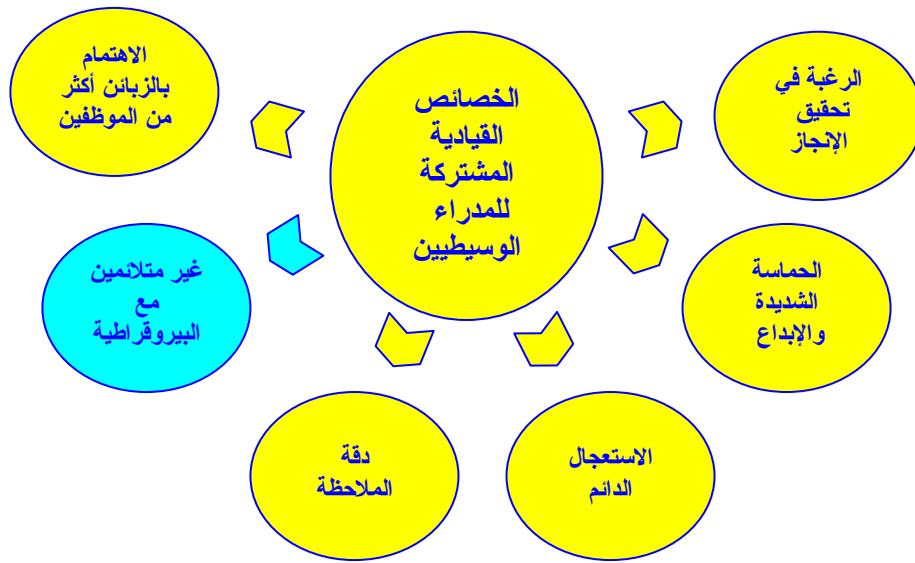
.4



.3 _____ :

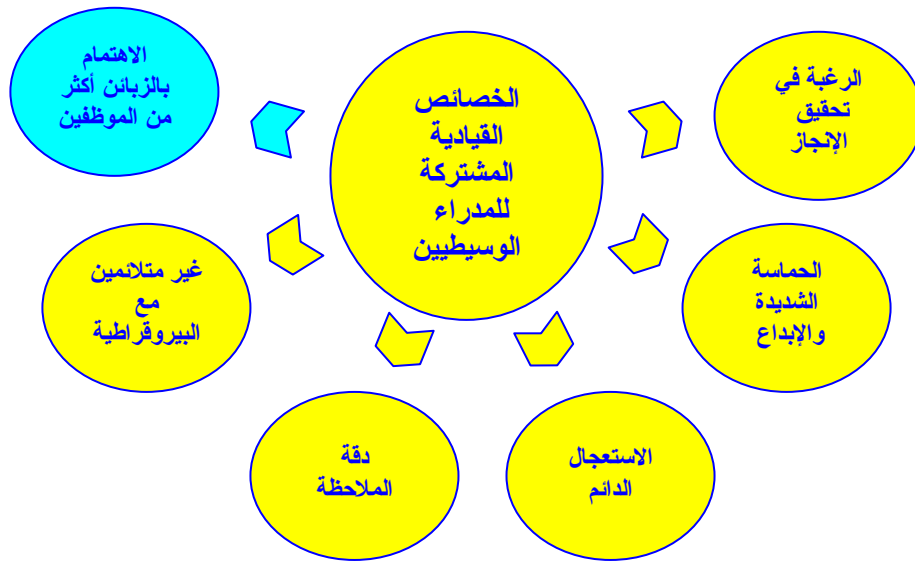


.4

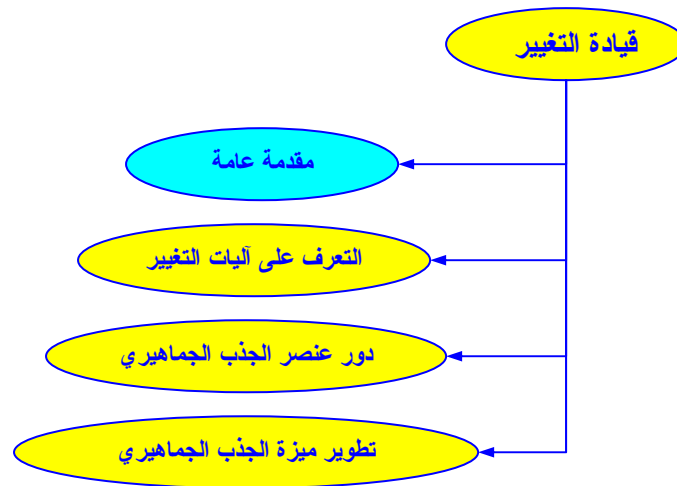


.5 _____ :

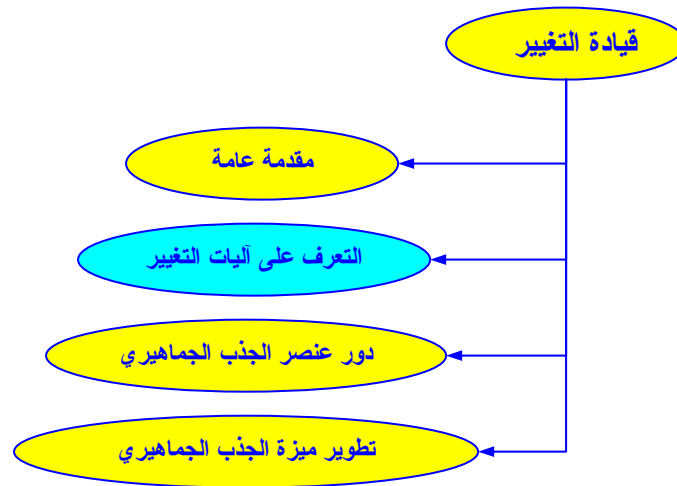
.4



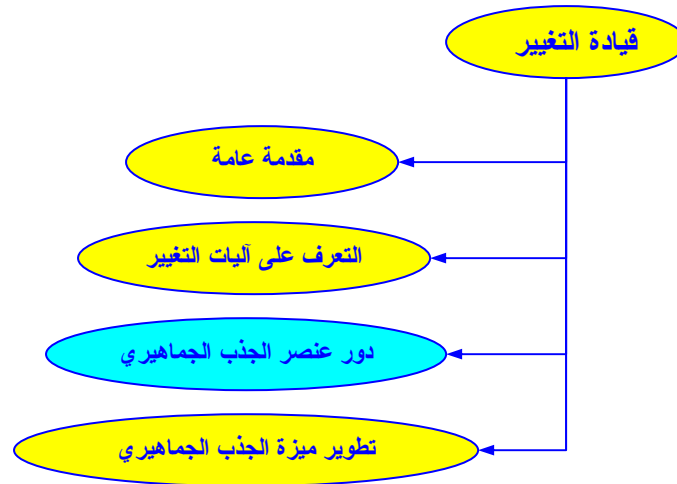
.6



_____ :



_____ :



_____ :

()

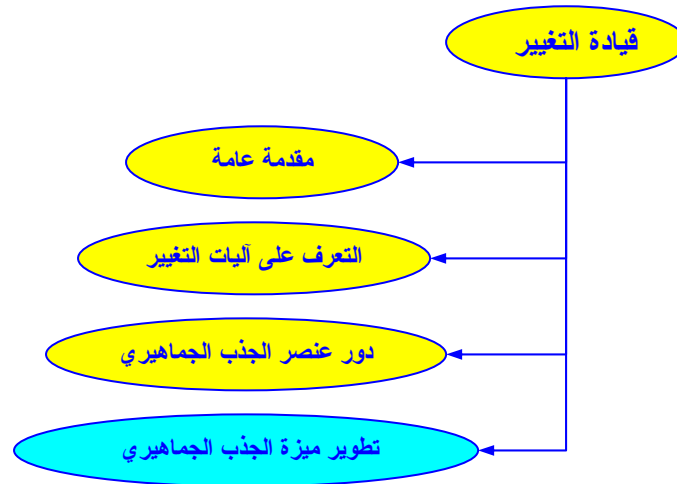
:

■

■

■

■



:() _____

()

(1)

:

- - - - -

:

()
()

.

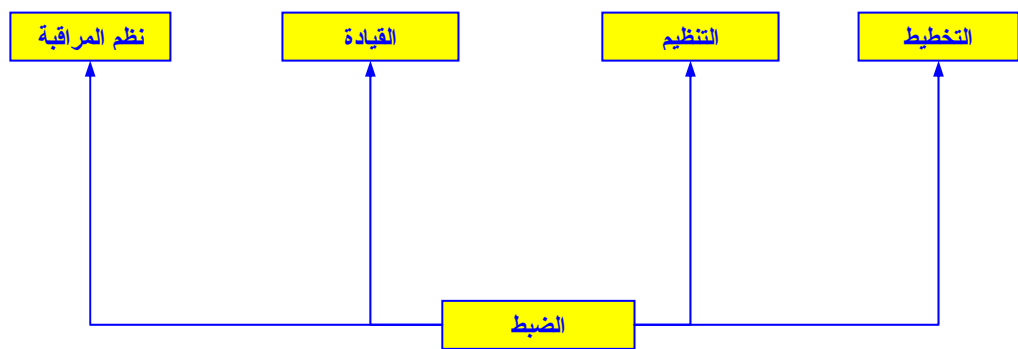
:

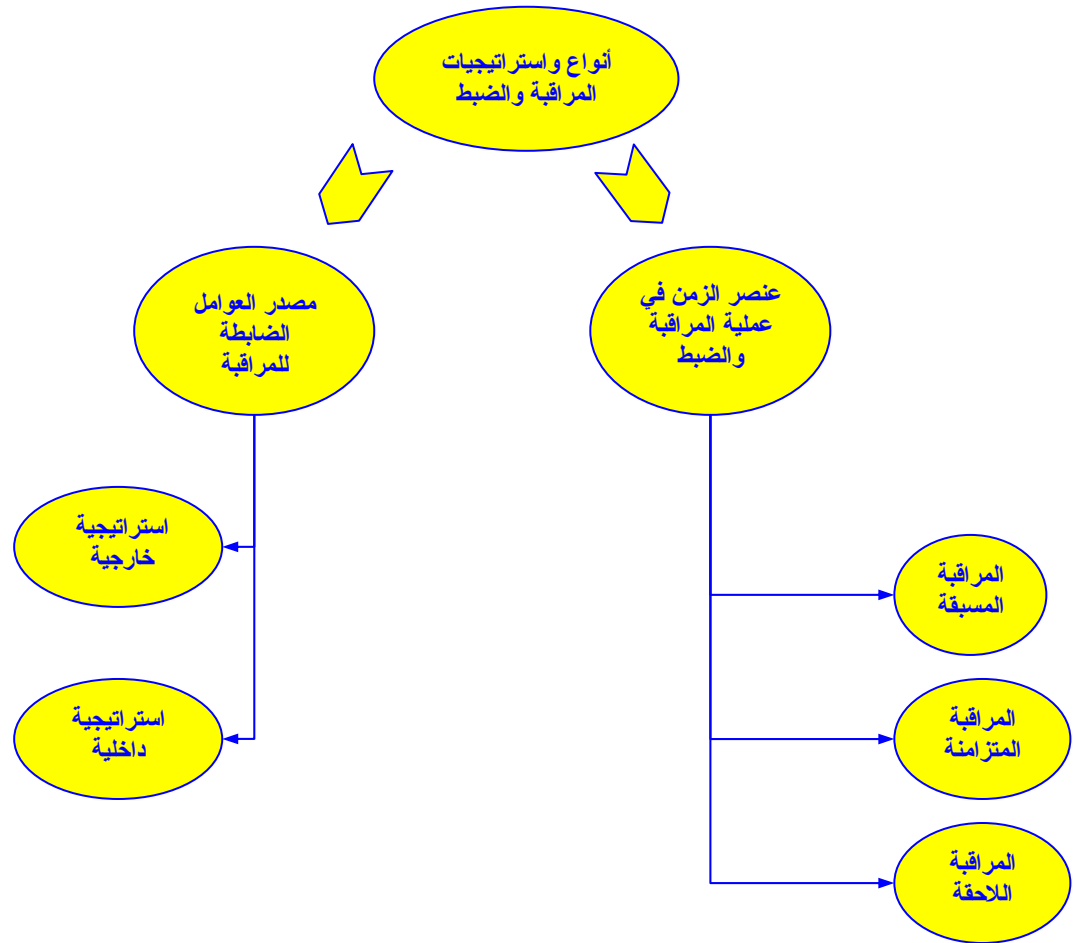
:

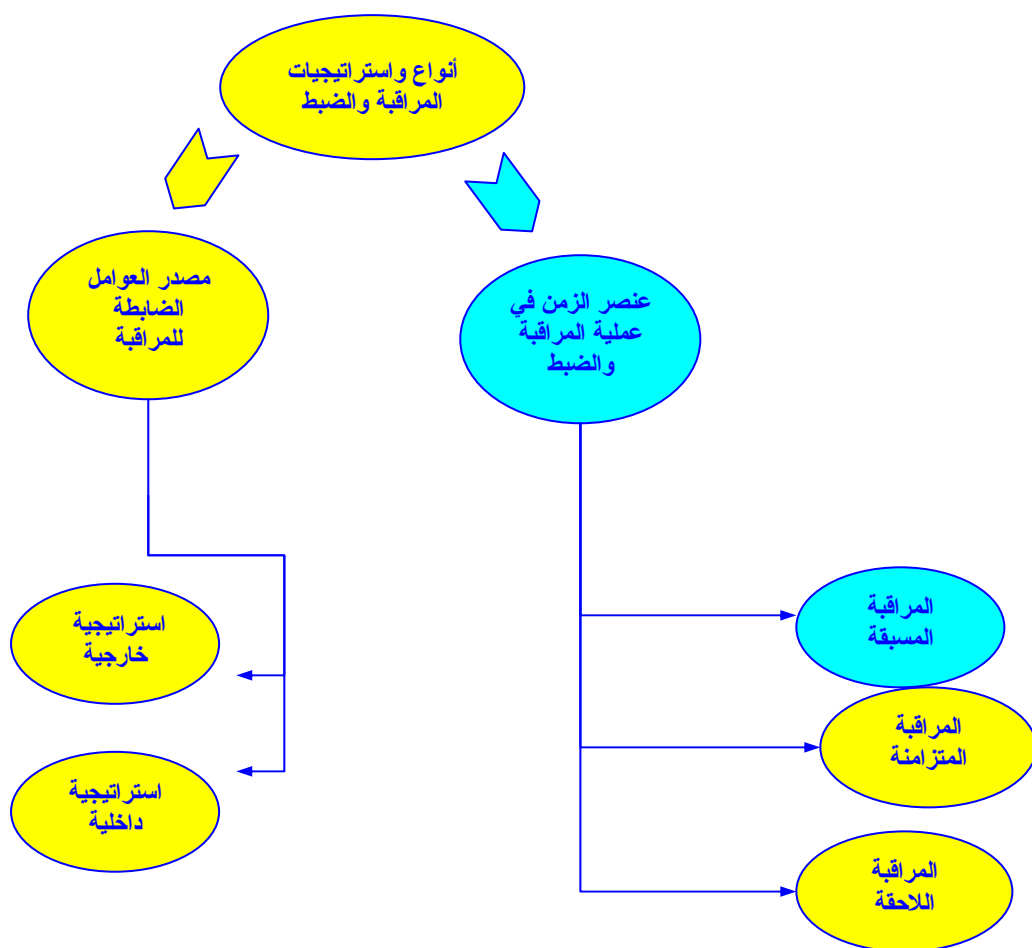
■
■
■

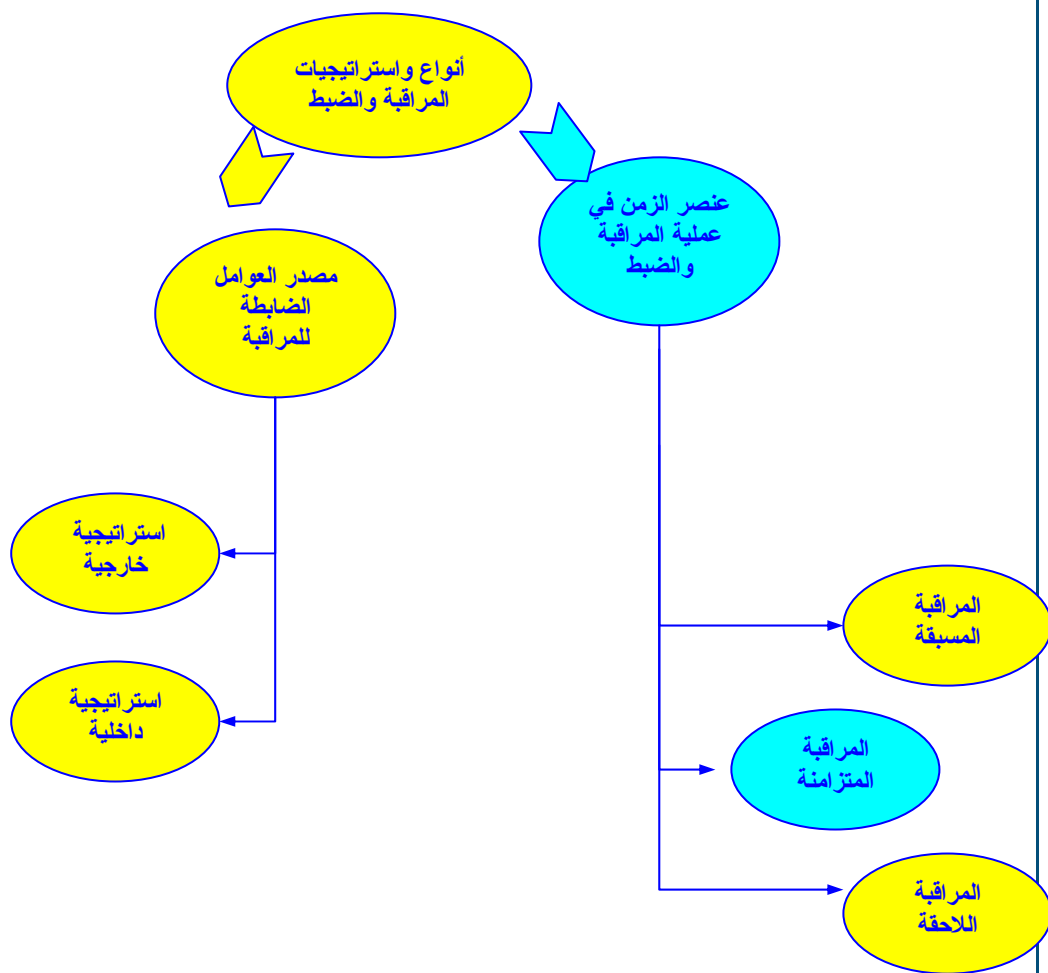
المراقبة والضبط (الجزء الأول)

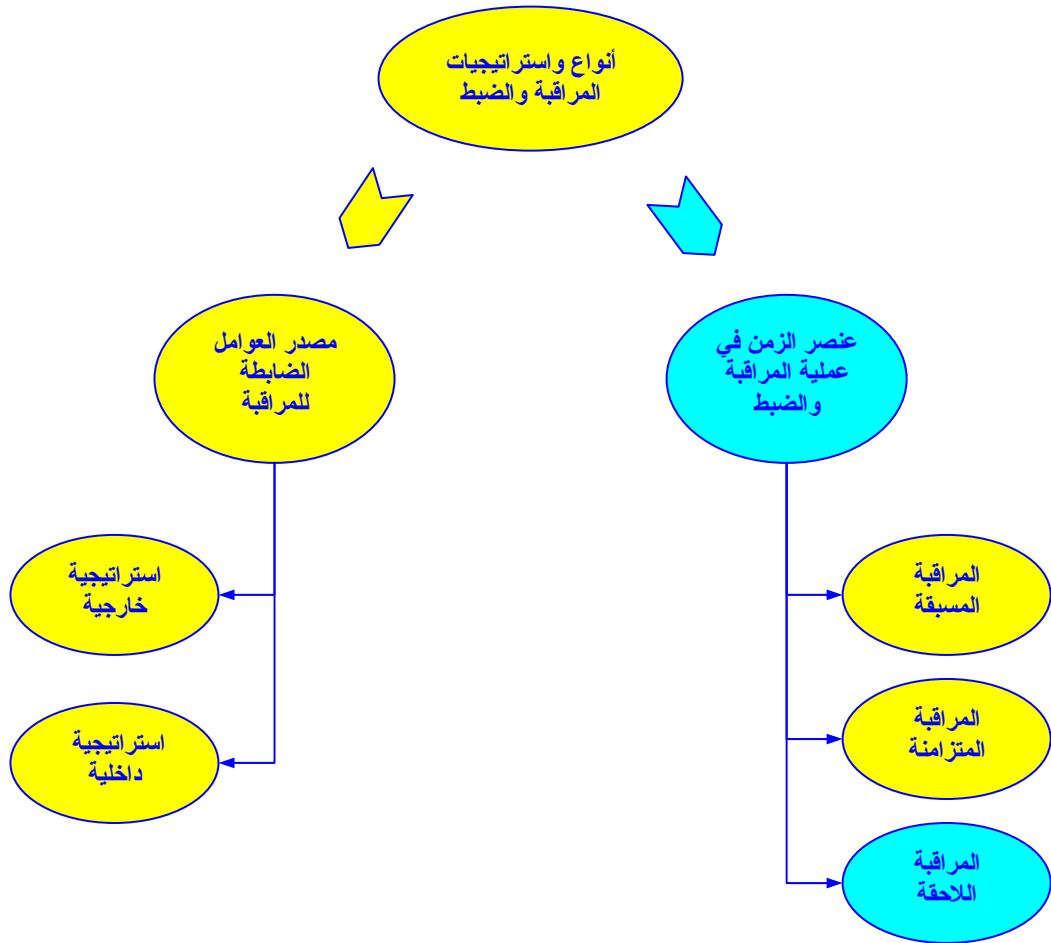
مقدمة عامة





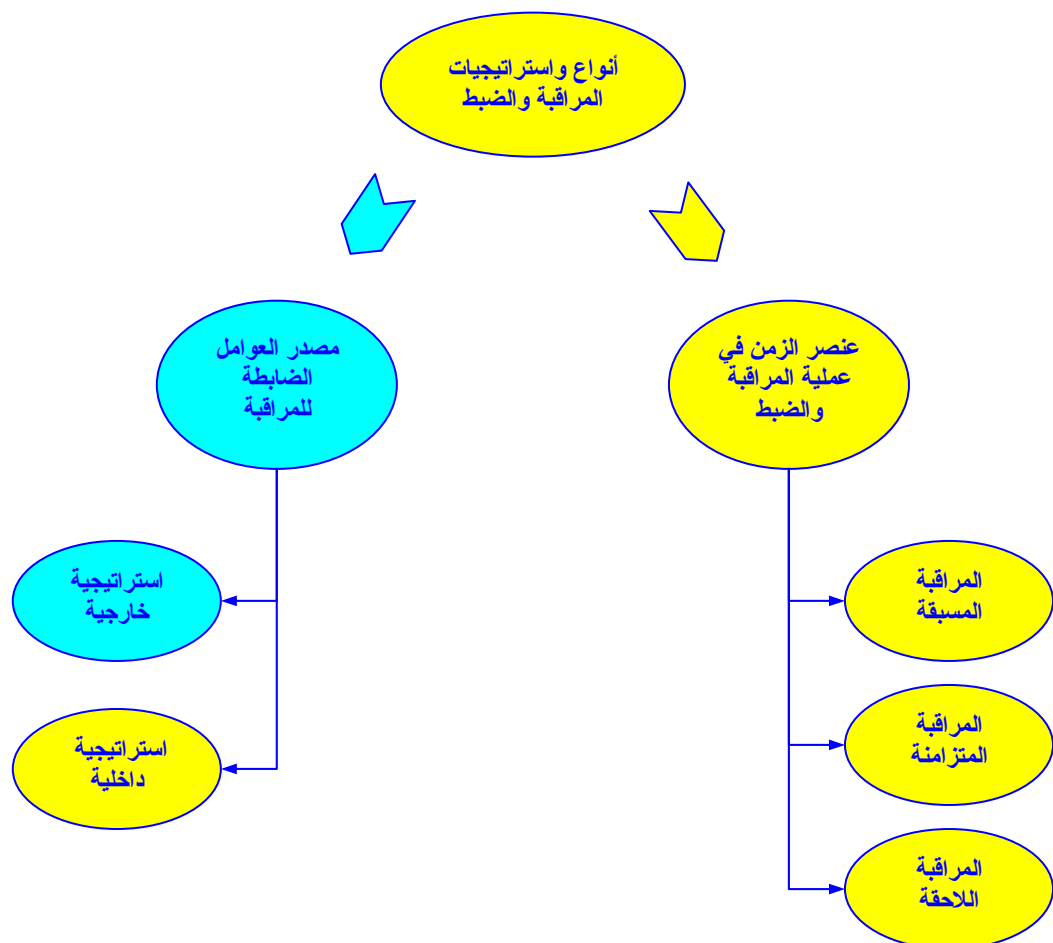


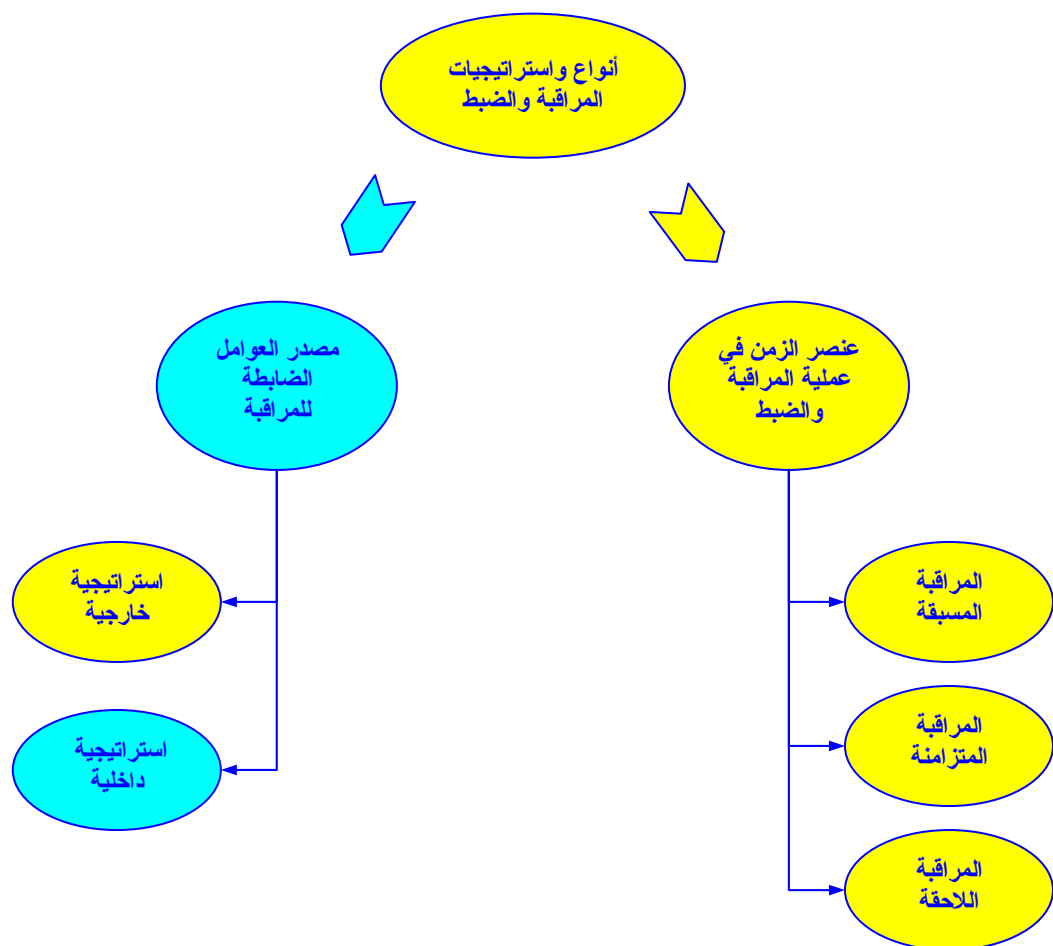




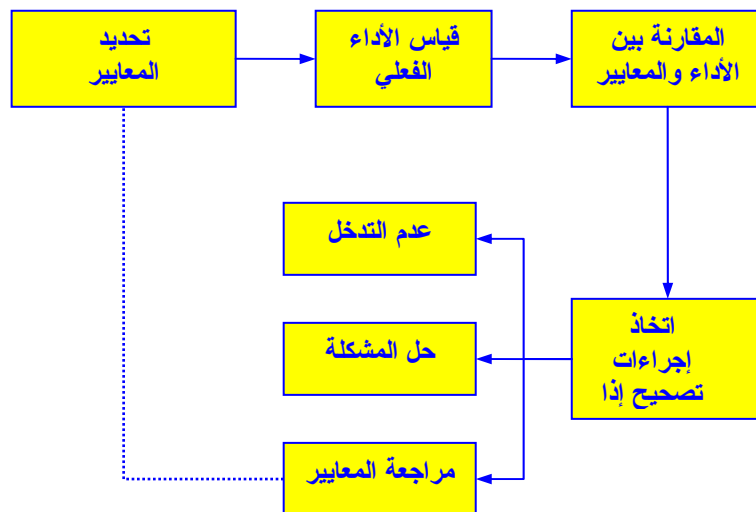
_____ :

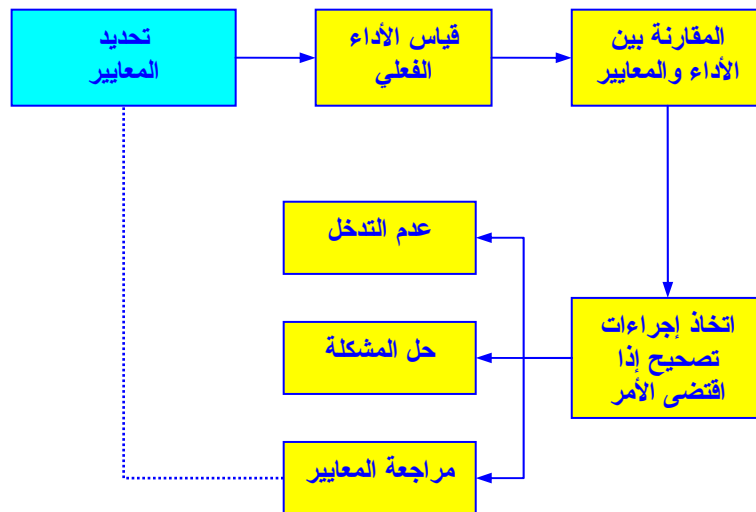
(..)



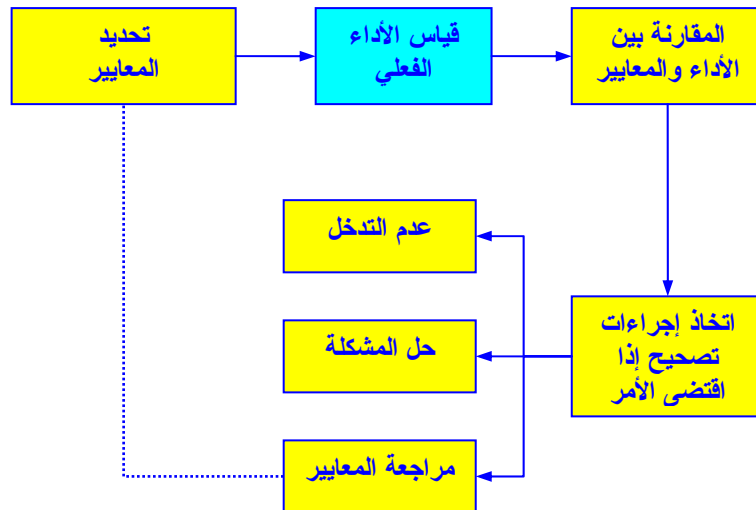


.....





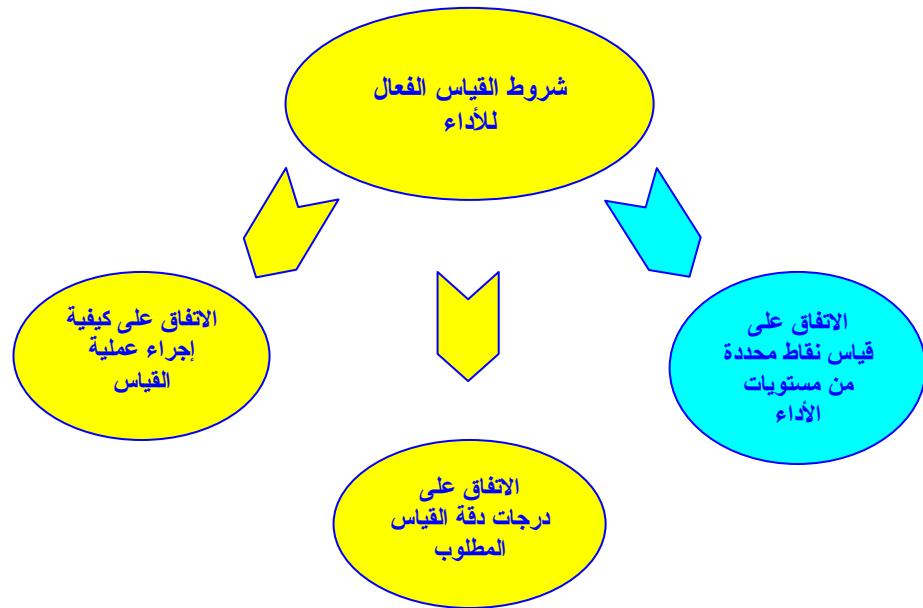
:



_____ :

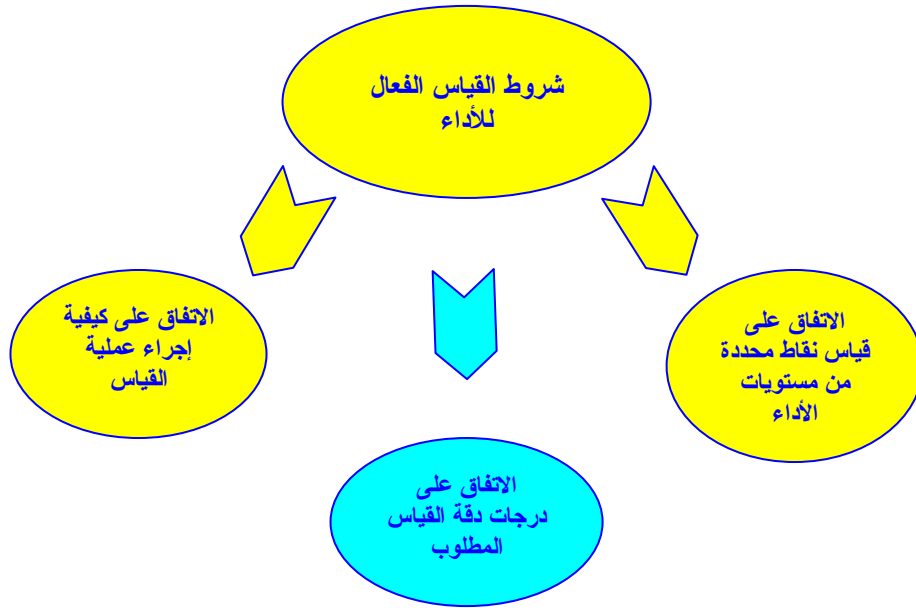
:

:



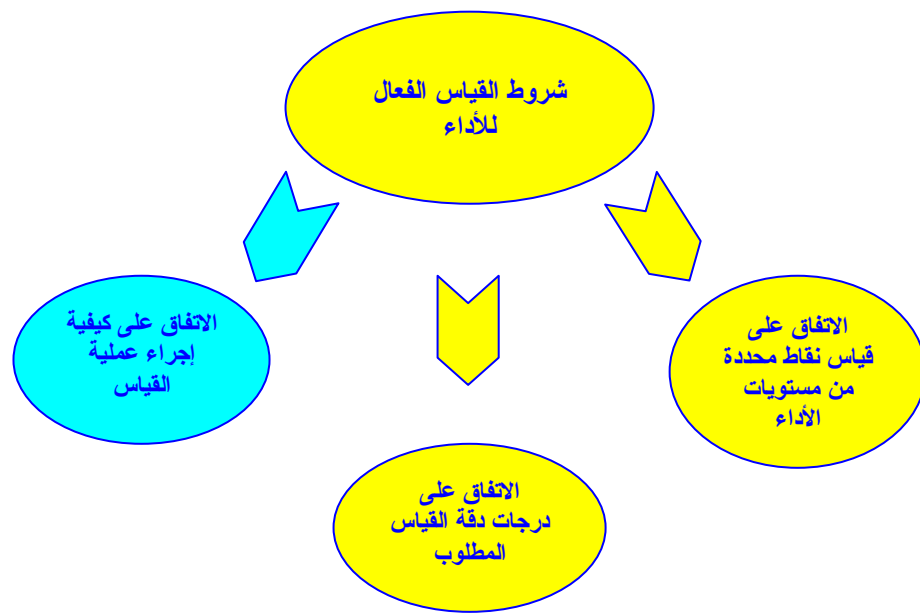
_____ :

_____ - :



_____ :

_____ - :

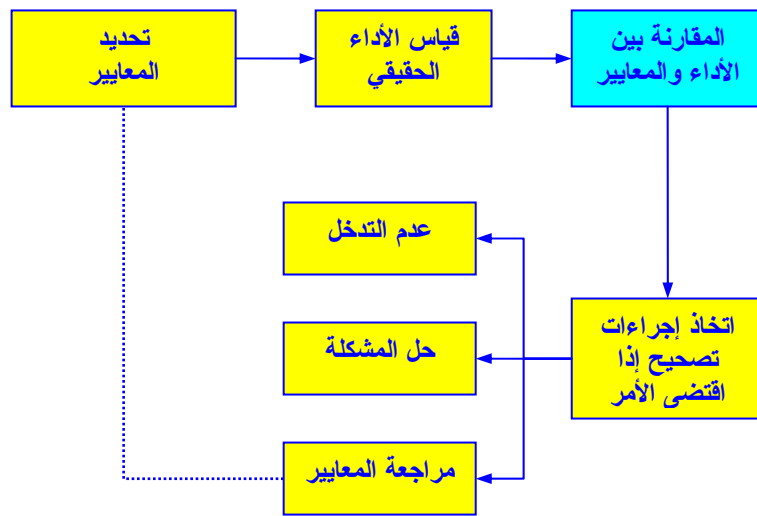


_____ :

_____ - :

:

:



%3

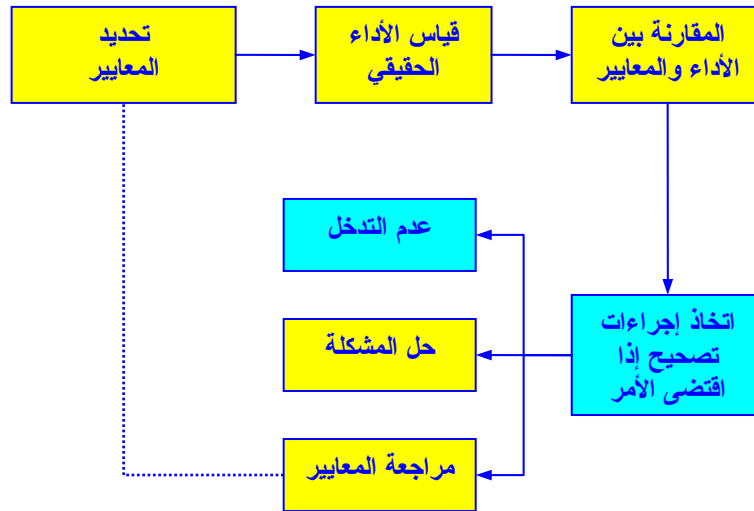
%75

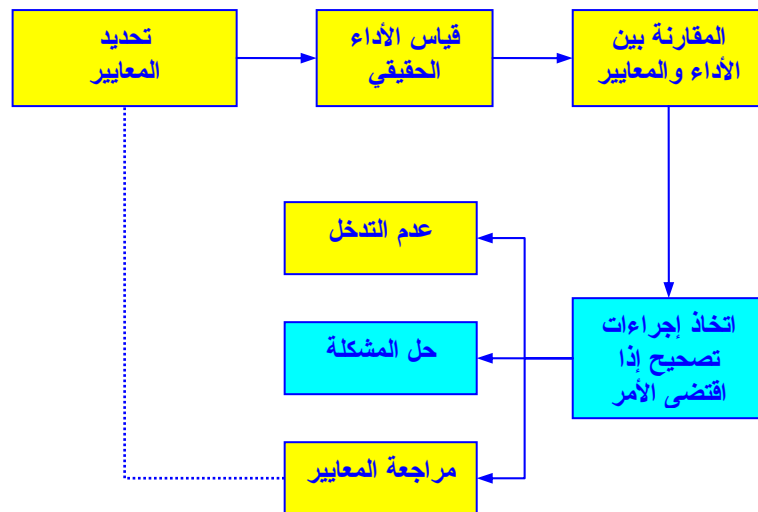
%4

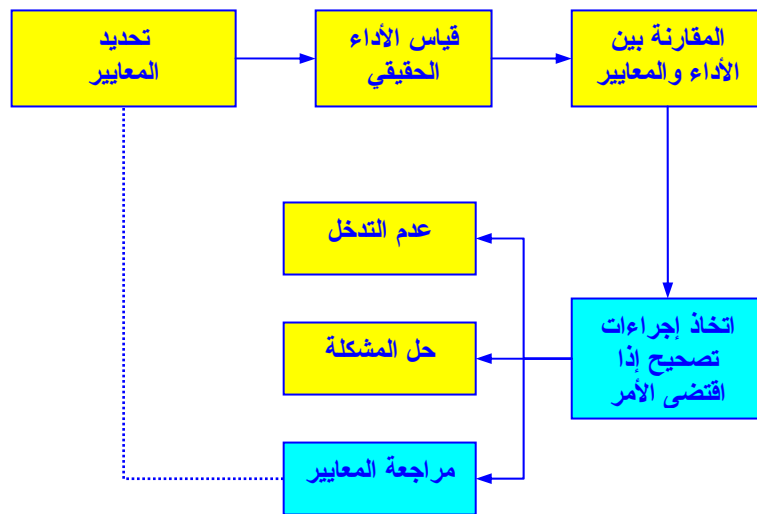
%3

%1

%1







%95

%92

%85

(2)

:

:

:

:

■

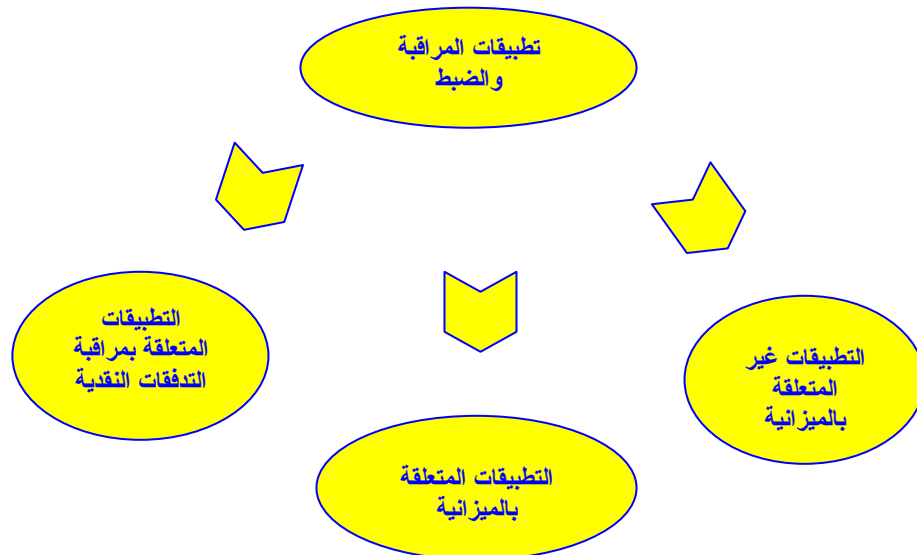
■

■

■

المراقبة والضبط (الجزء الثاني)

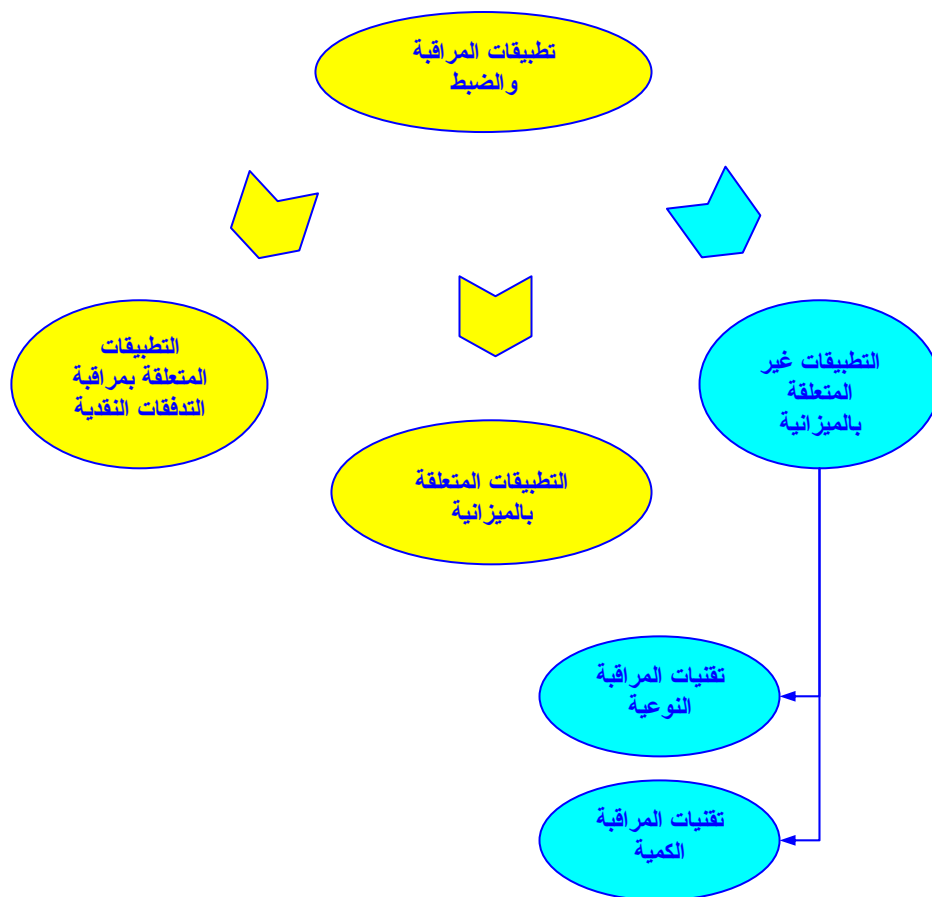
مقدمة عامة



■
■

:

.1



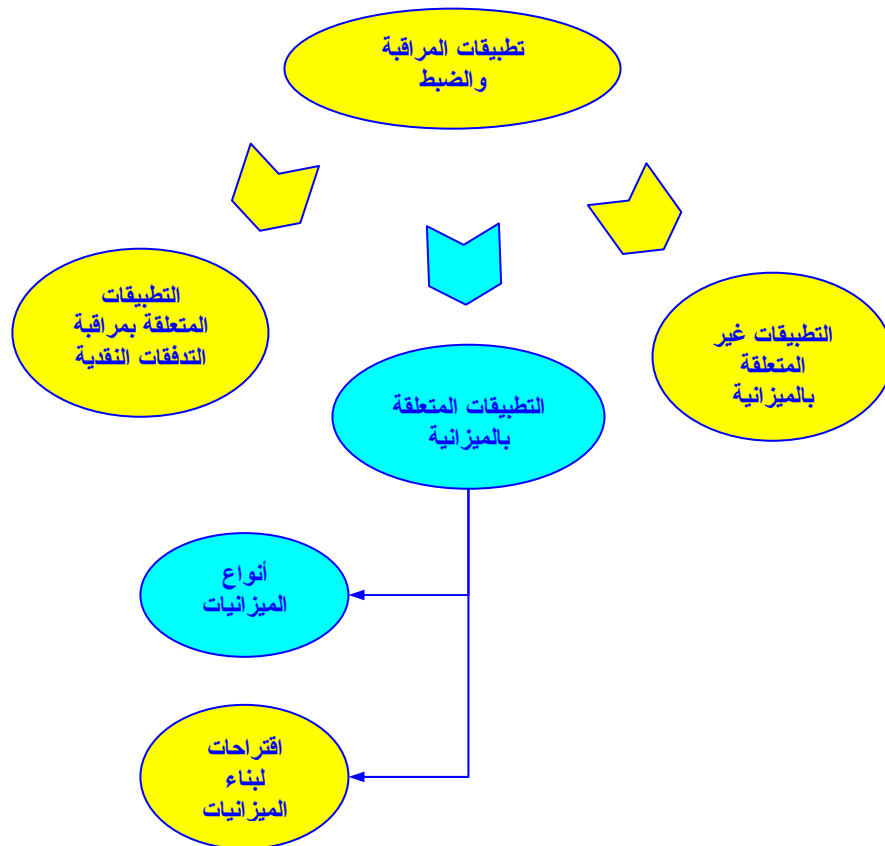
.1 _____ :

:

■

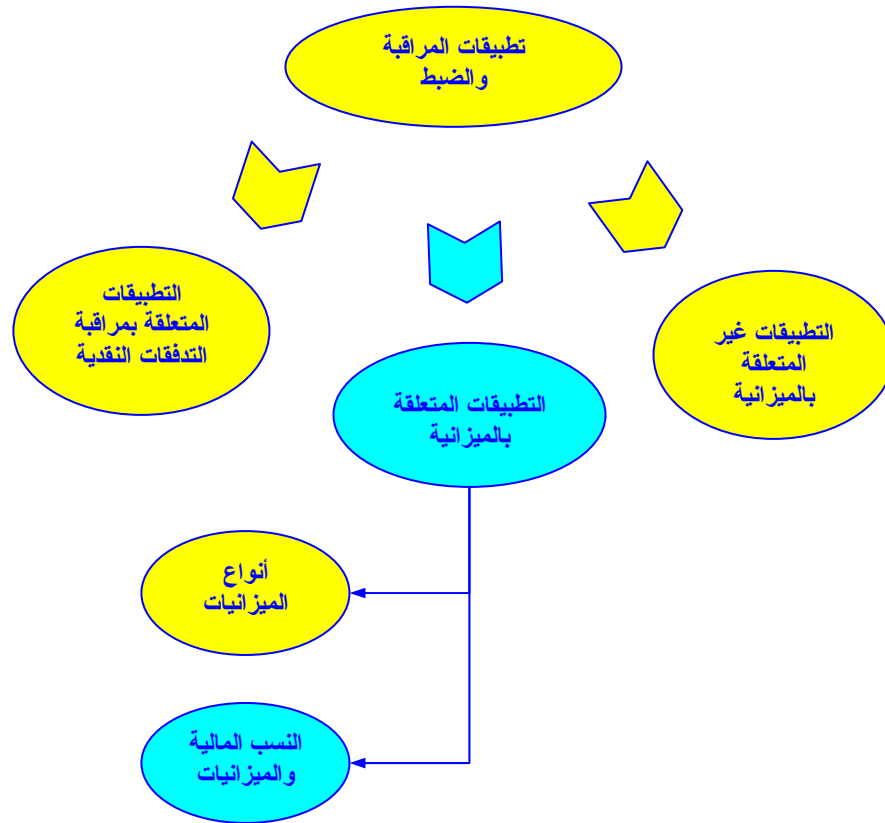
:
 :
 - :
 -
 :
 :

2.



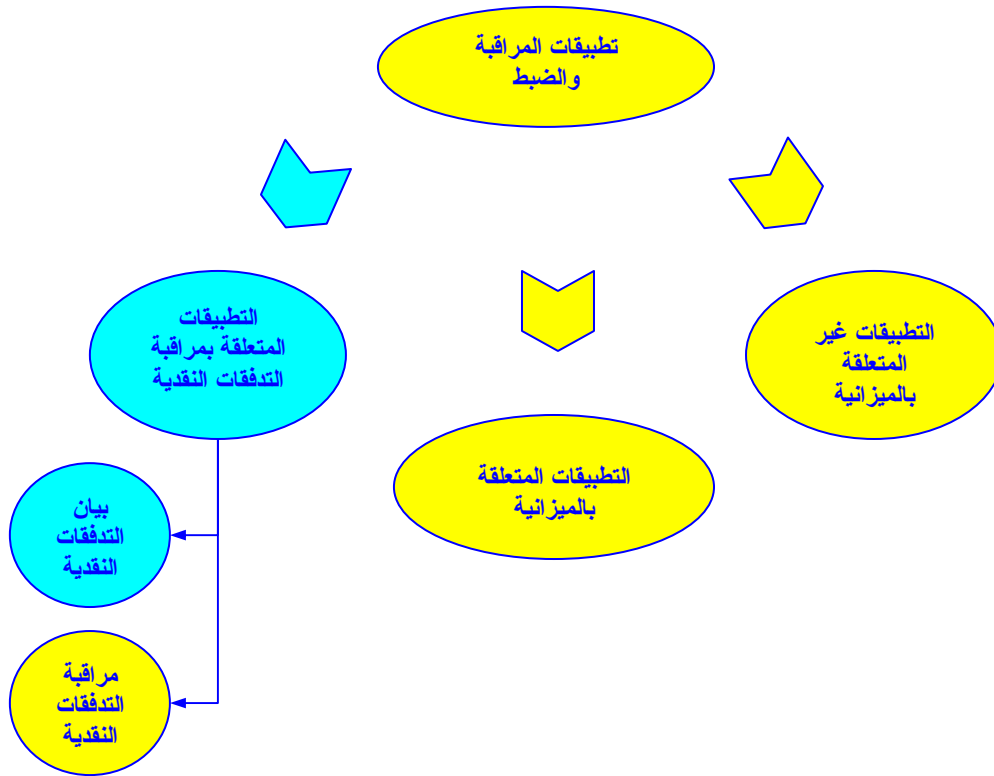
2. :

2.



2. _____
: _____

3.



3.

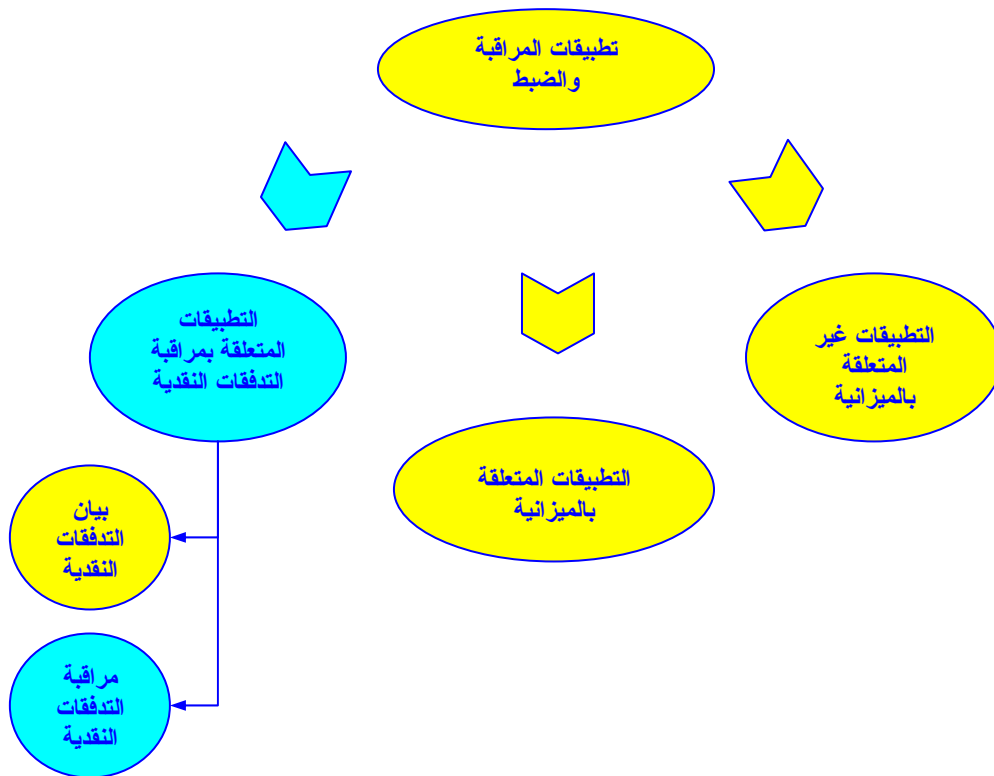
1. _____ () :

2. _____ () :

3. _____ () :

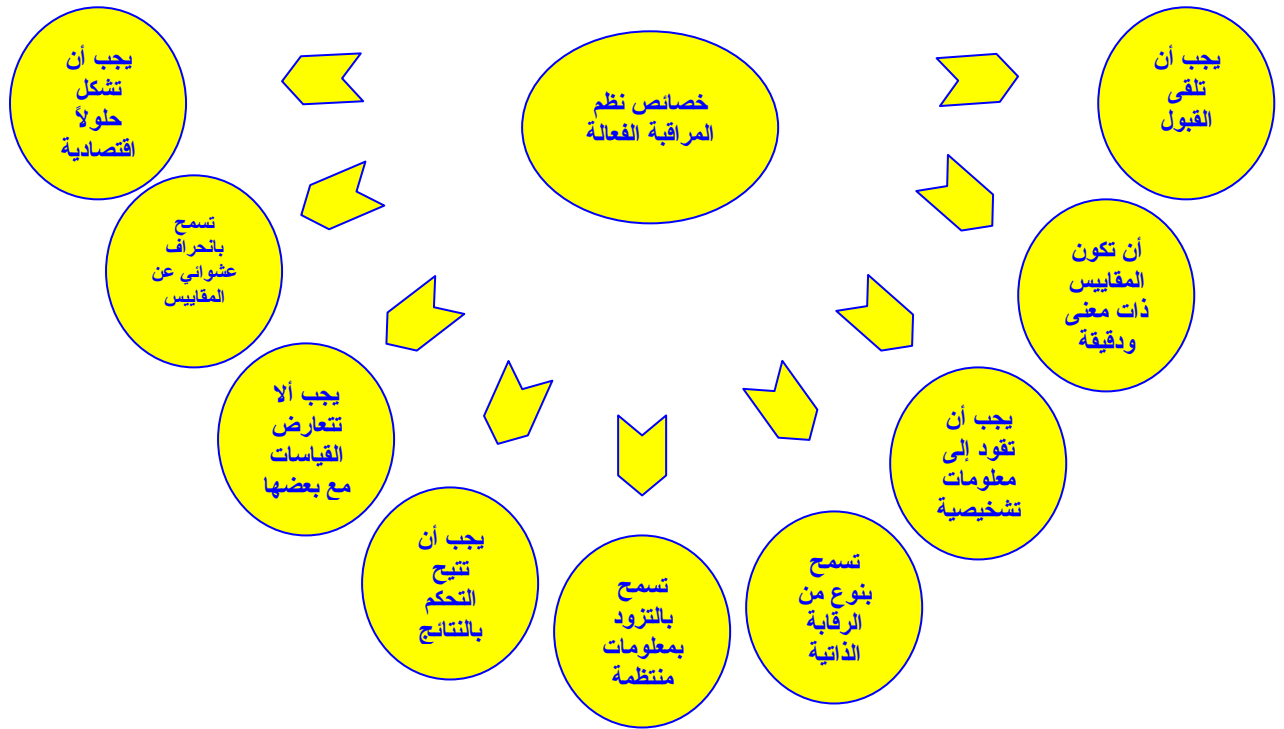
4. _____ :

3.



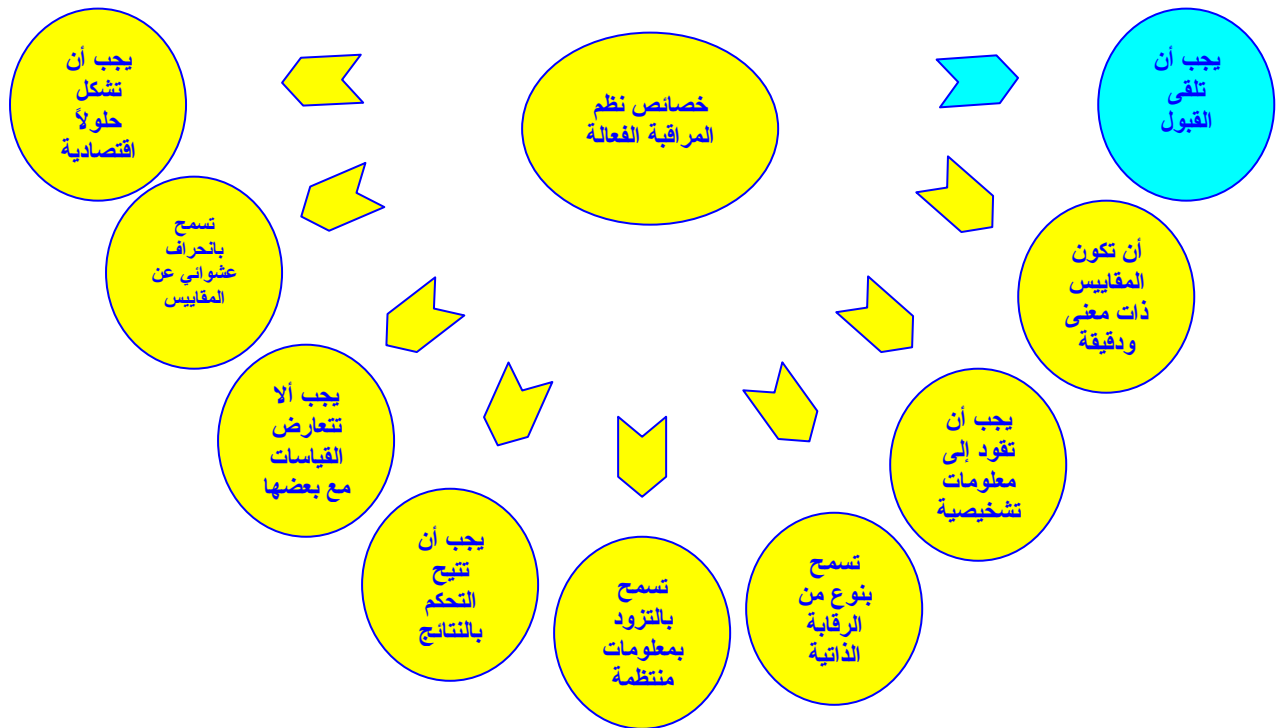
)

..(



_____ :

1.

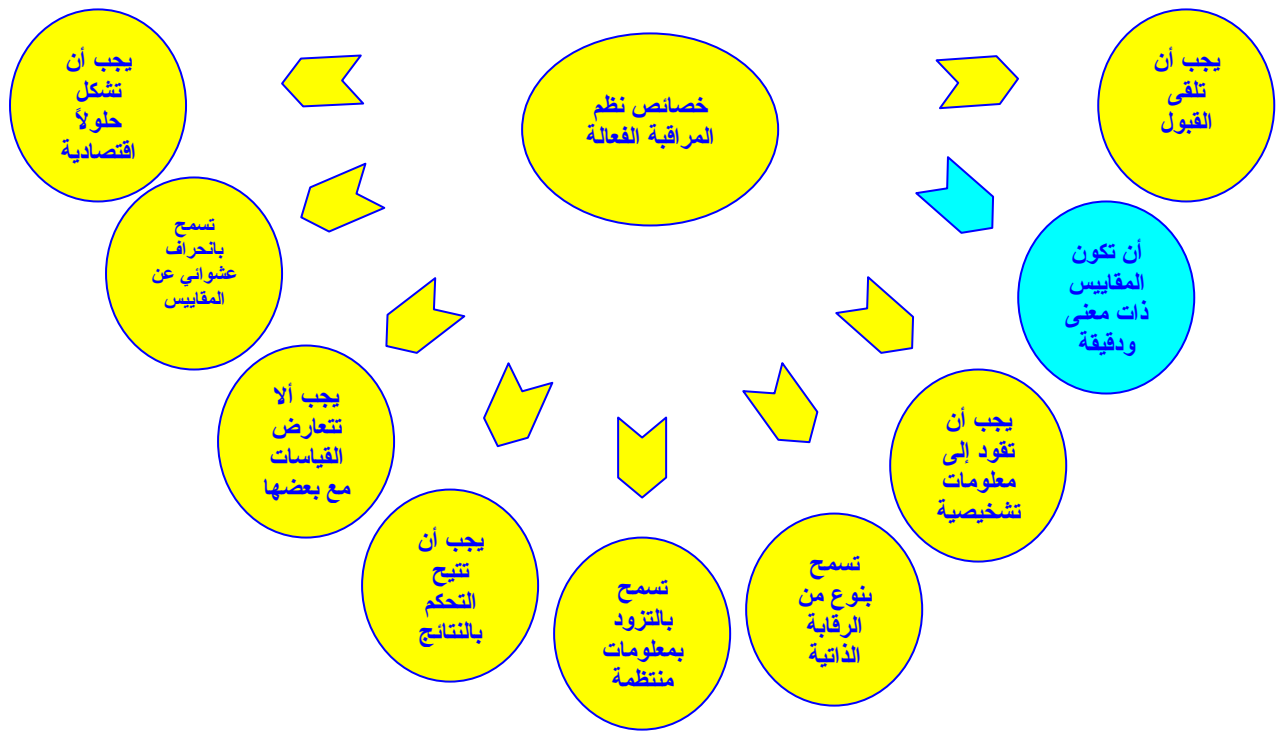


:

:

1.

2.



_____ :

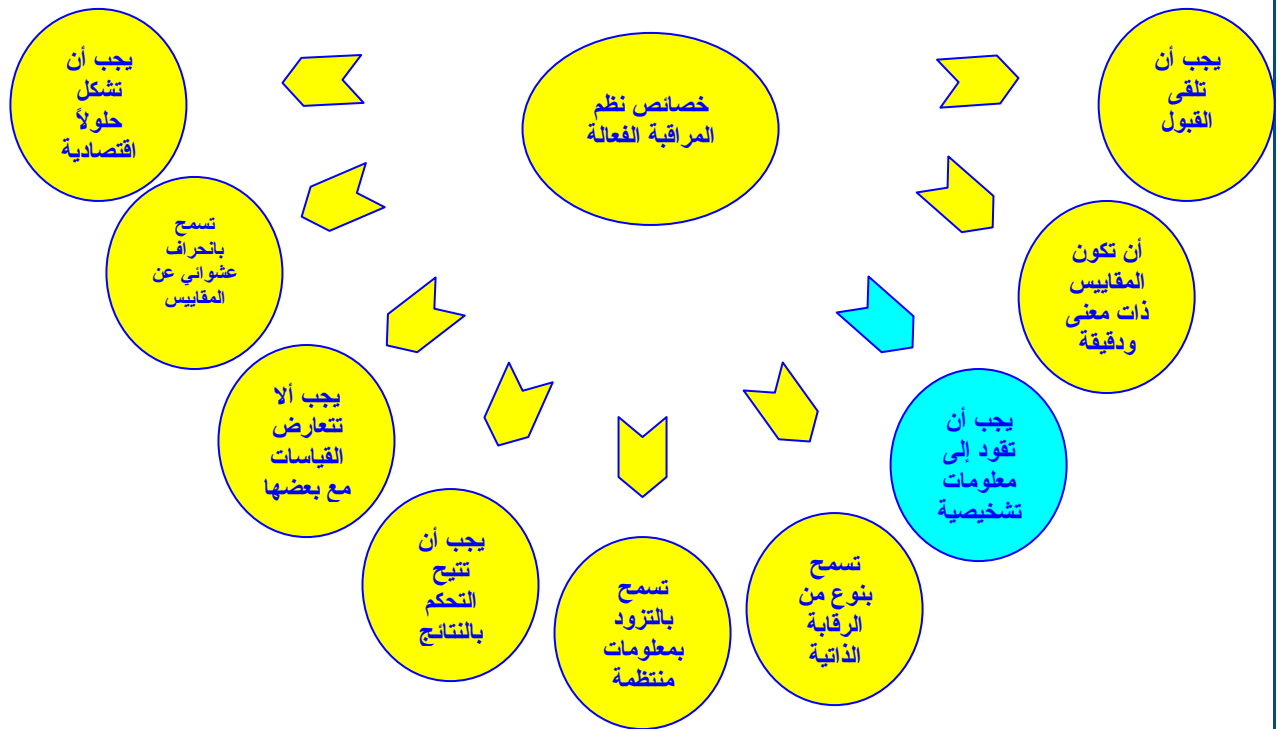
2.

:

:

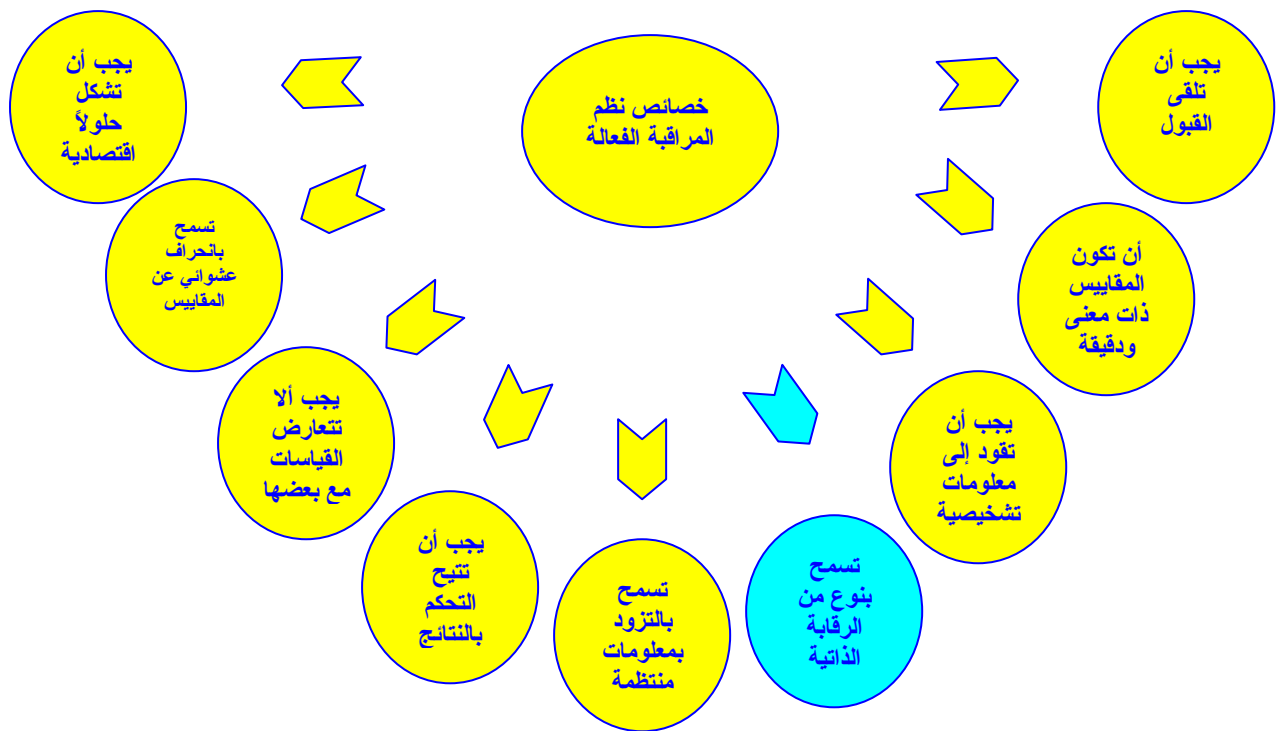
_____ :

3.



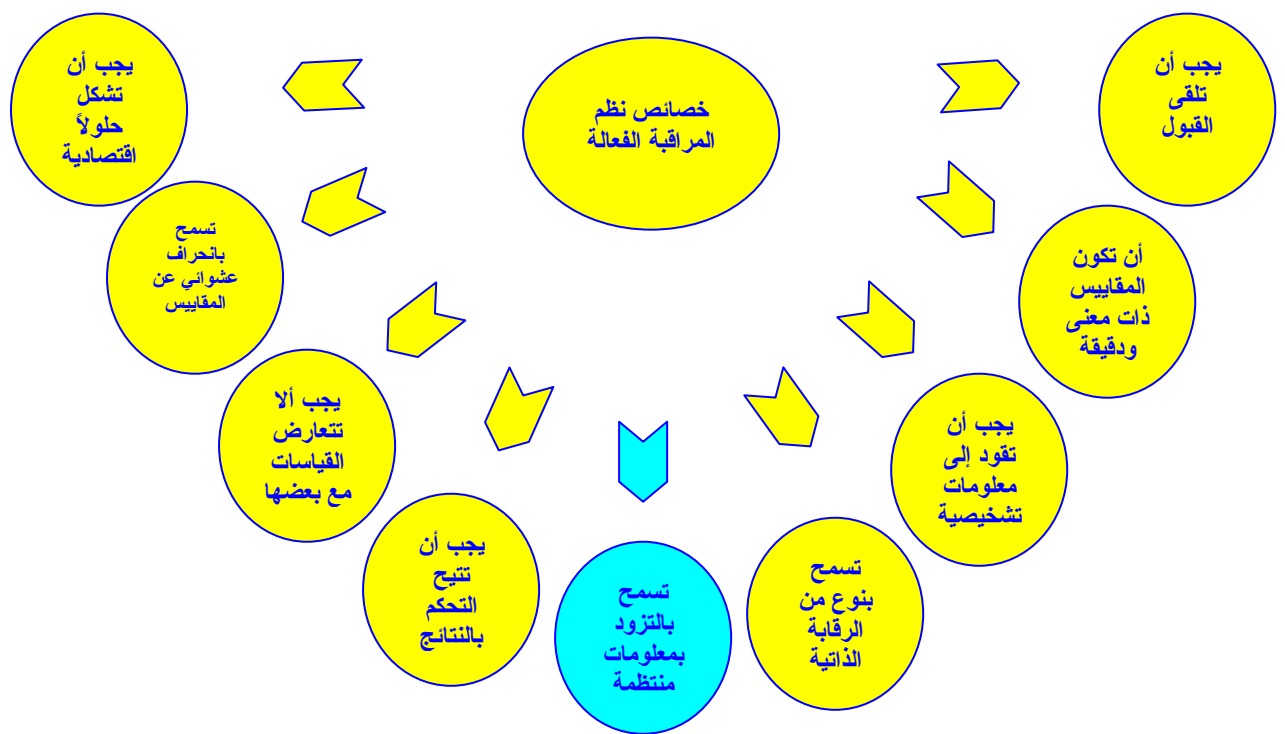
3.

4.



4.

.5



:

.5

:

: _____

..

.

)

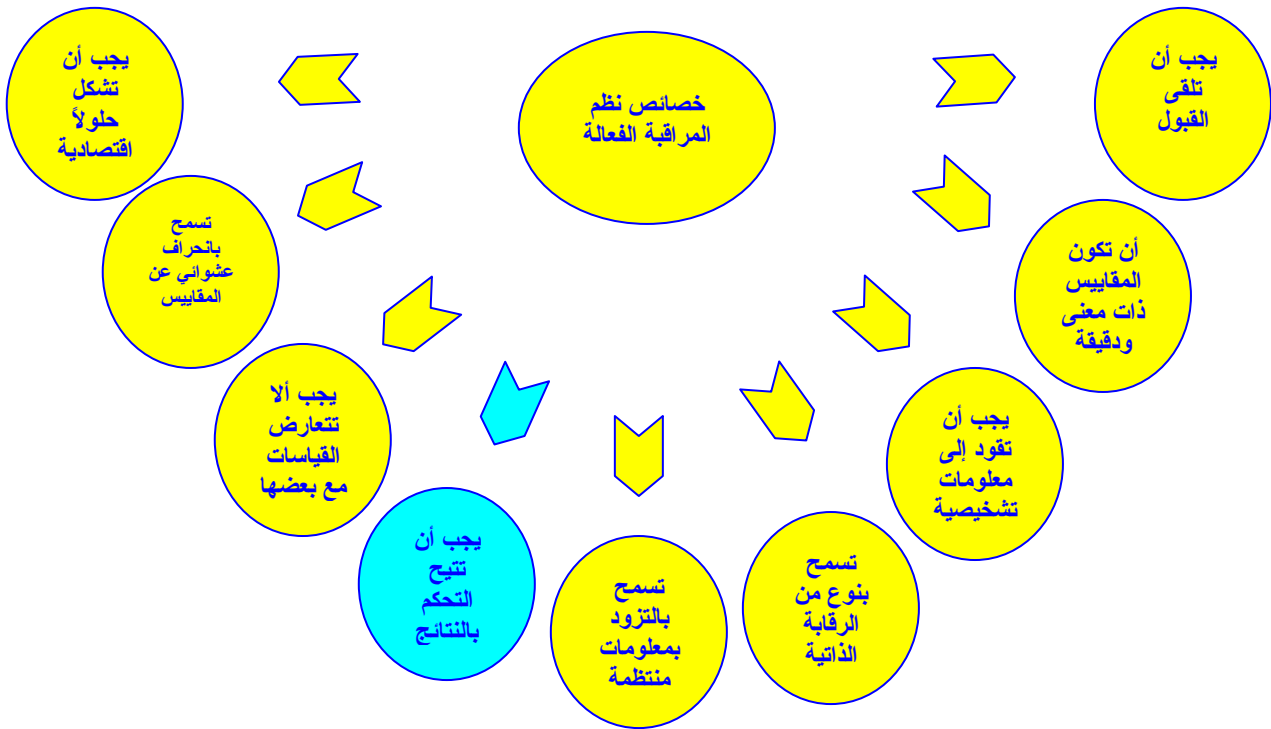
: _____

(..

.

.

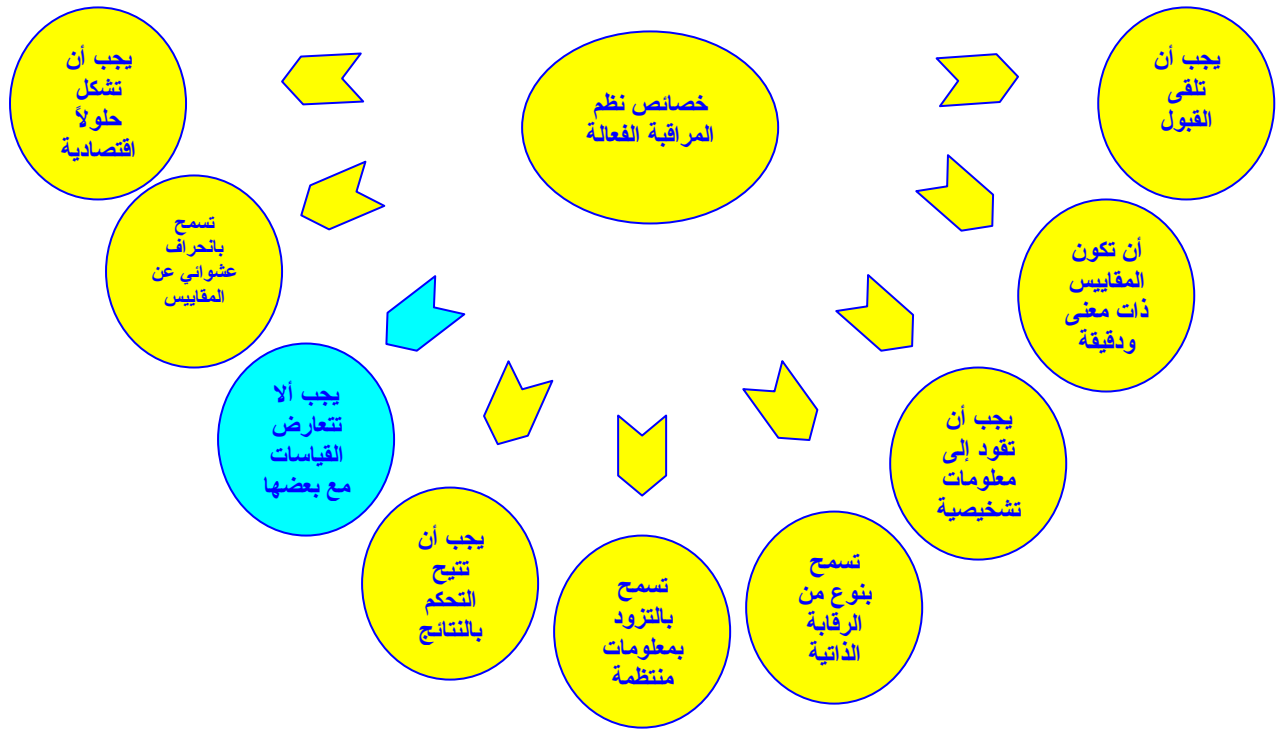
6.



_____ :

_____ .6 :

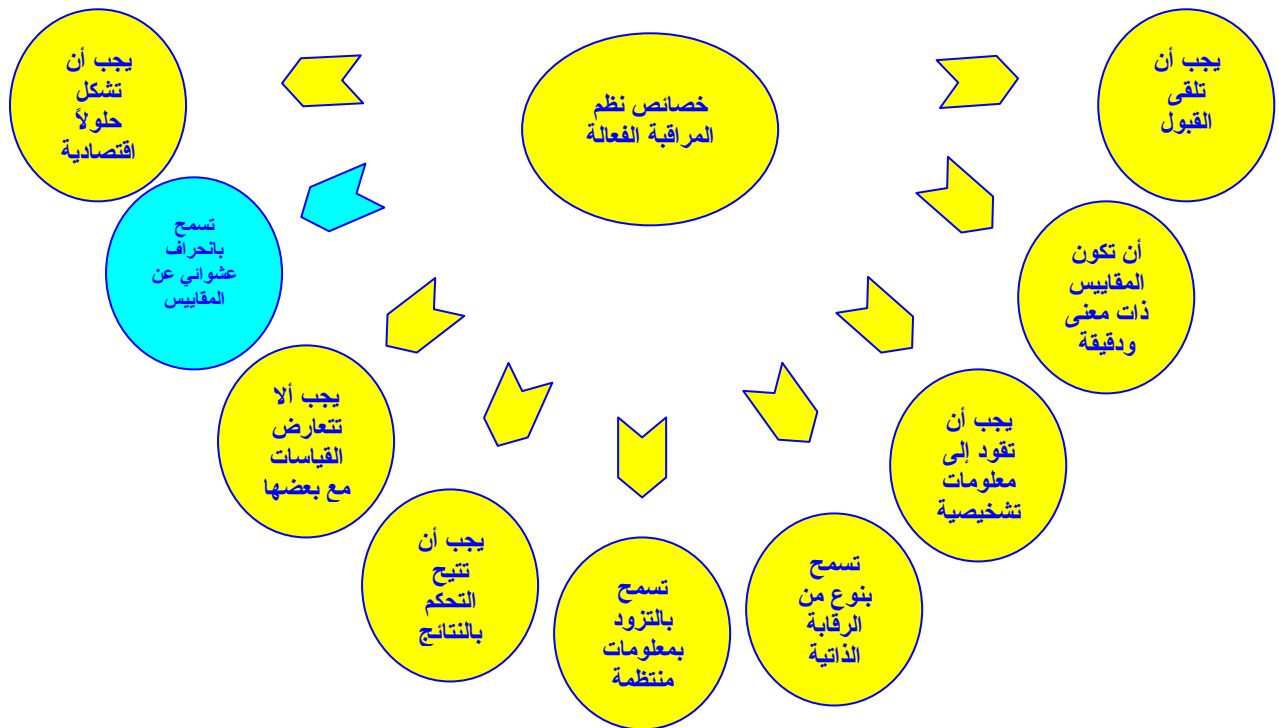
.7



_____ :

_____ .7

8.

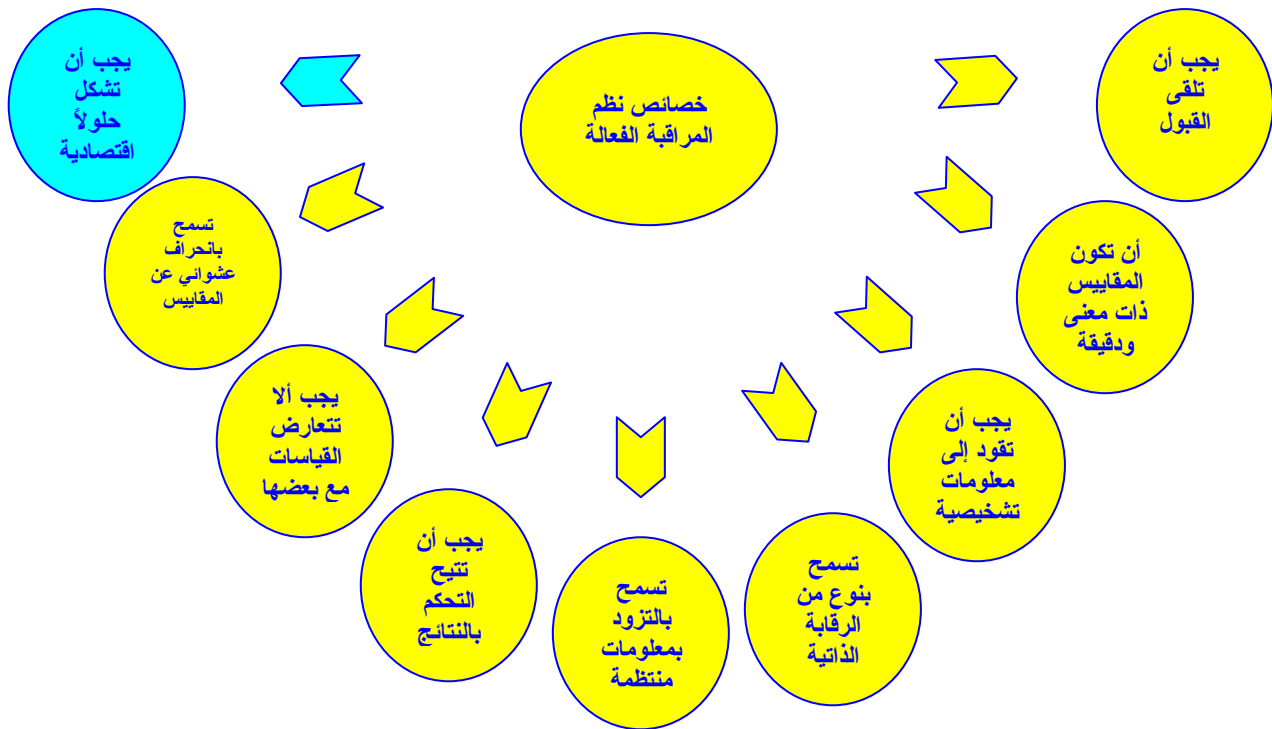


_____ :

8.

!!

.9



.9

⋮

.

-

-

-

⋮

.

.

.

.

.

⋮

⋮

■

■

■

إدارة الموارد البشرية

مقدمة عامة

الإطلاع على الإطار
القانوني الناظم للعملية

تخطيط استراتيجي
للموارد البشرية

الاستقطاب

الاختيار

التدريب والتطوير

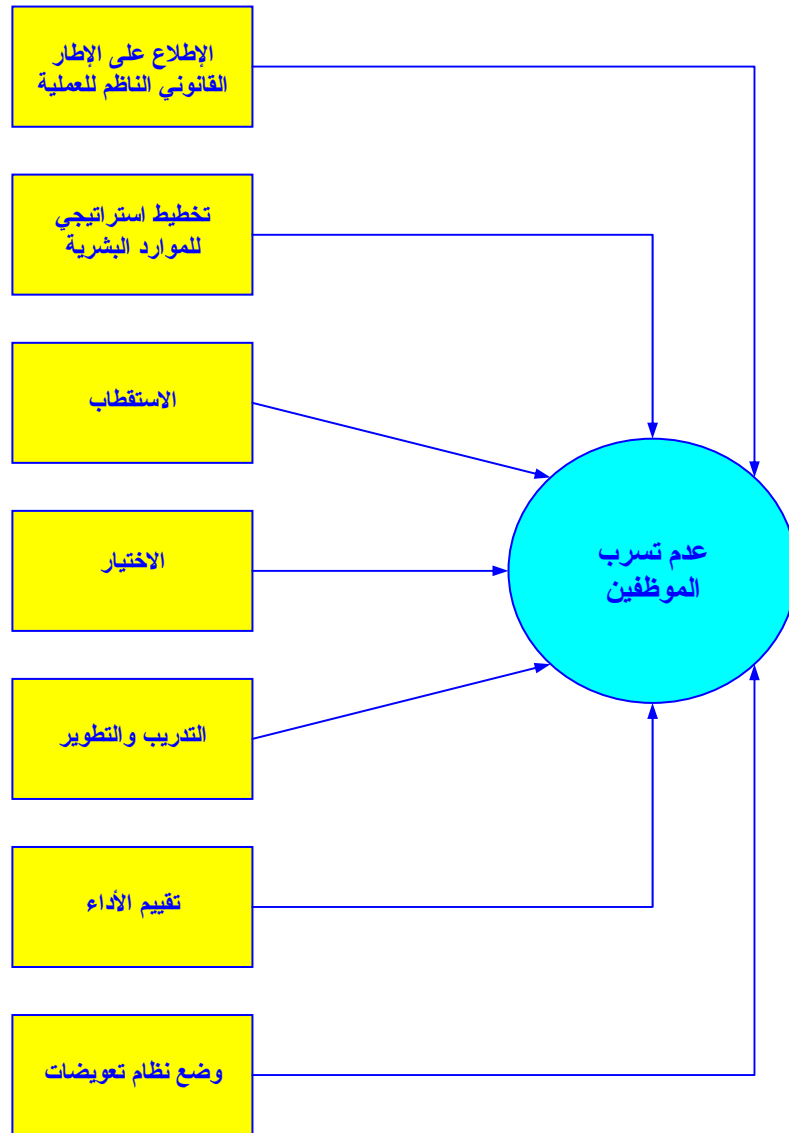
تقييم الأداء

وضع نظام تعويضات

_____ :

:

-
-
-
-
-
-
-



:

■

.

■

.

■

.

■

.

■

.

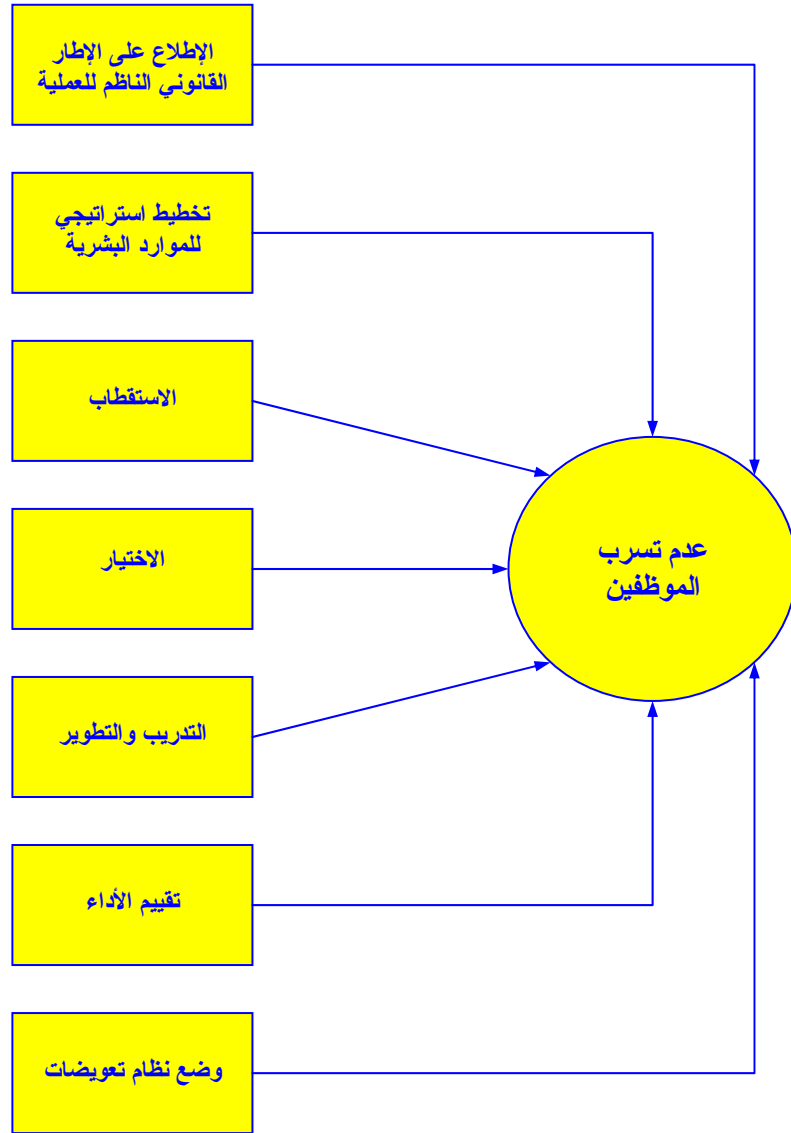
■

.

.

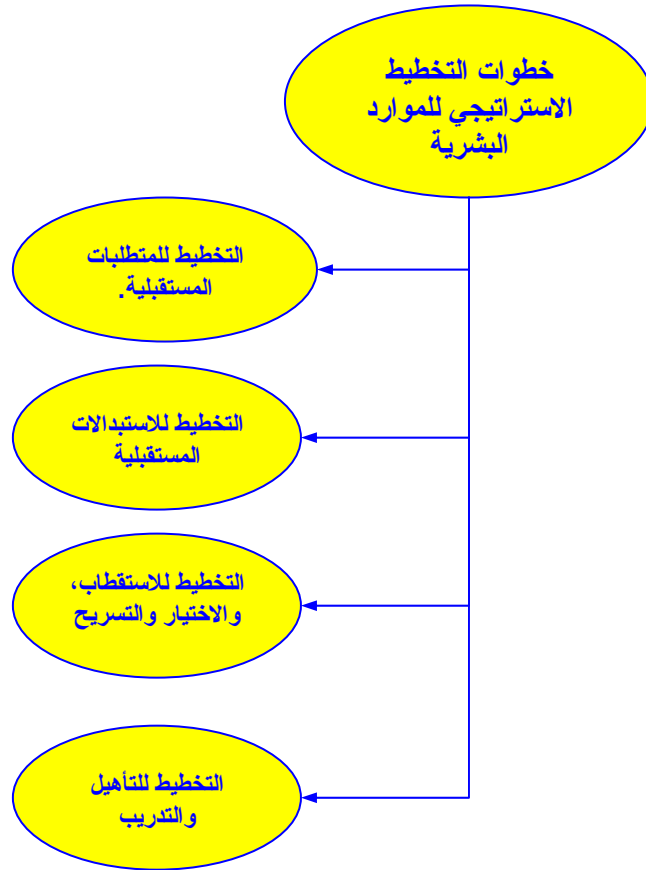
■

.



_____ :

()



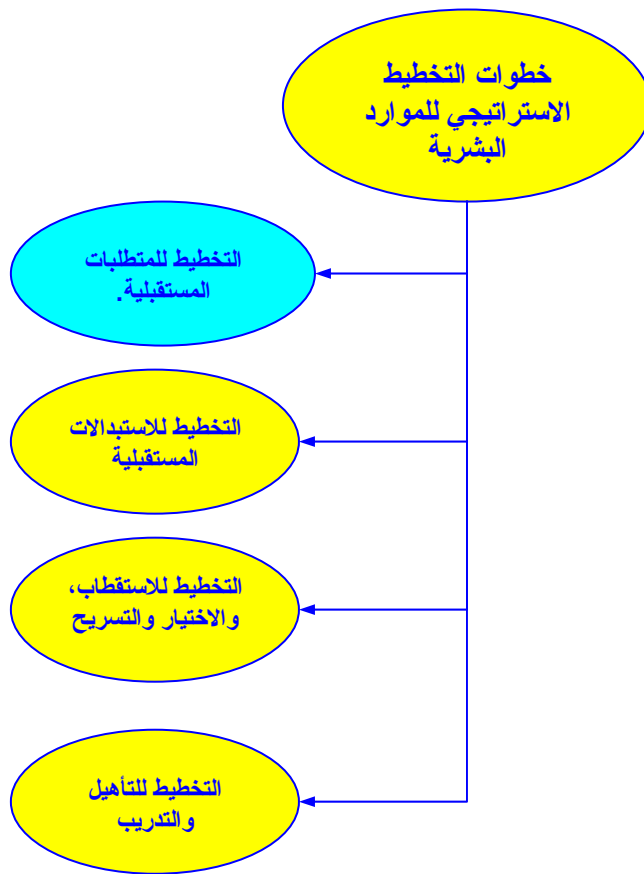
.2

.3

.4

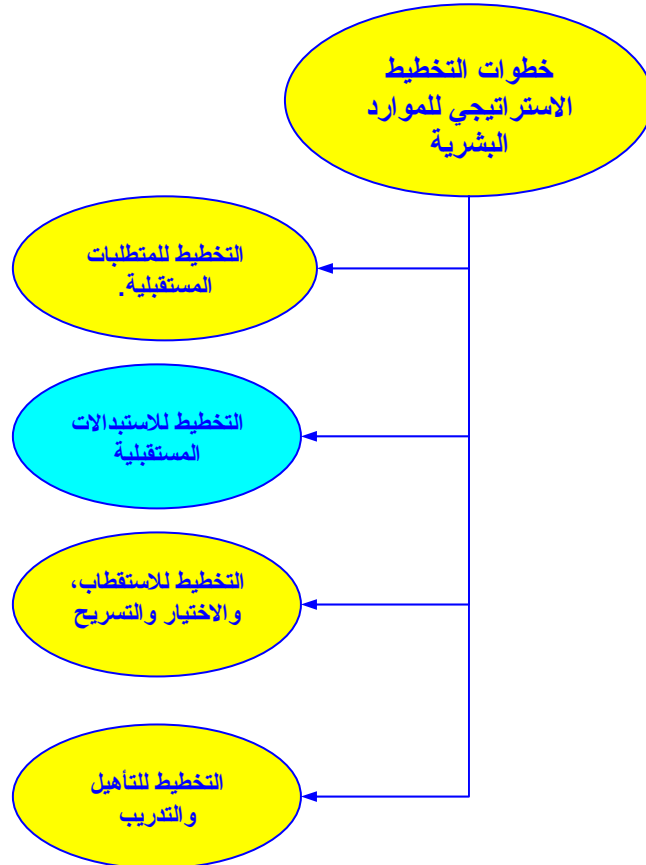
:

.1



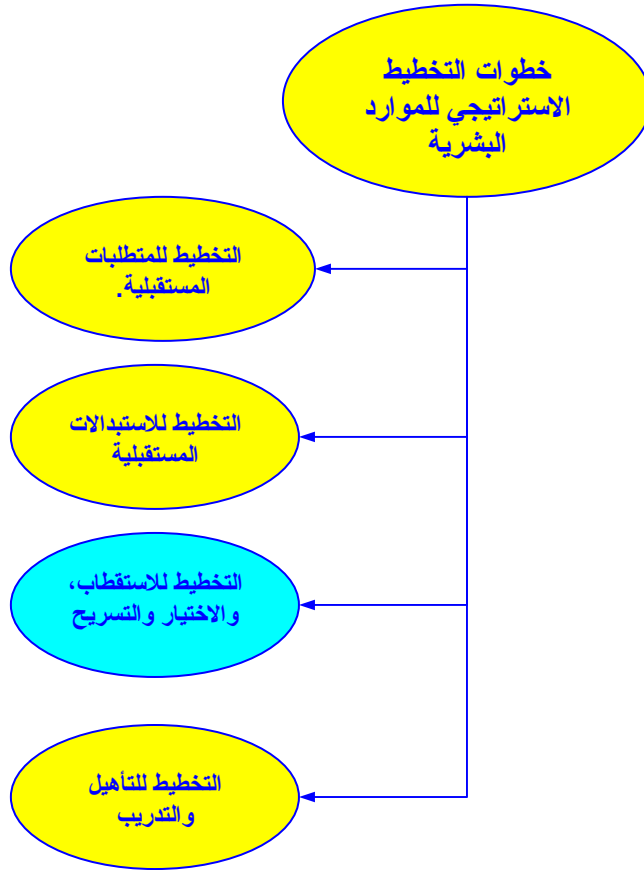
:
: .1

.2



.2

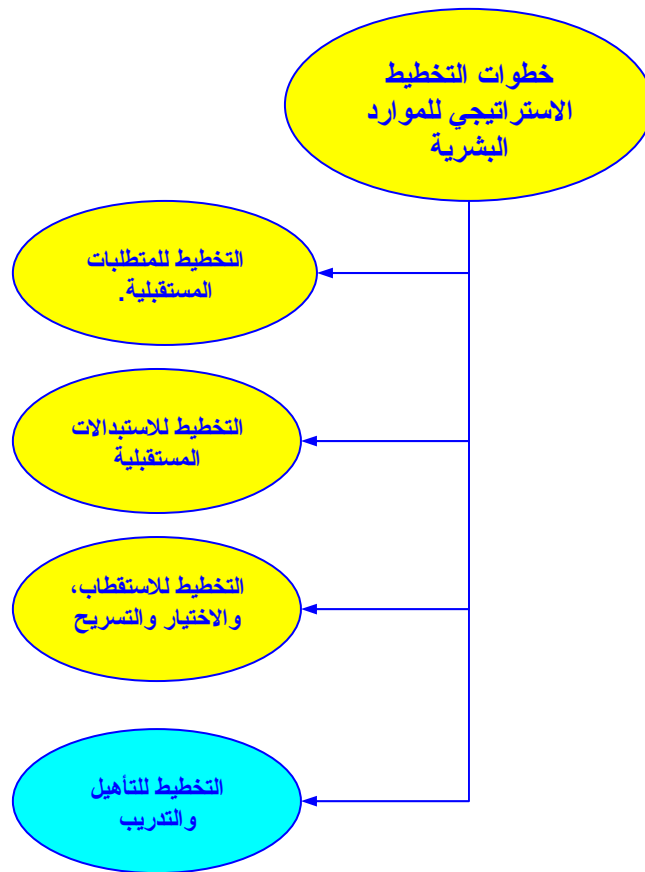
3.



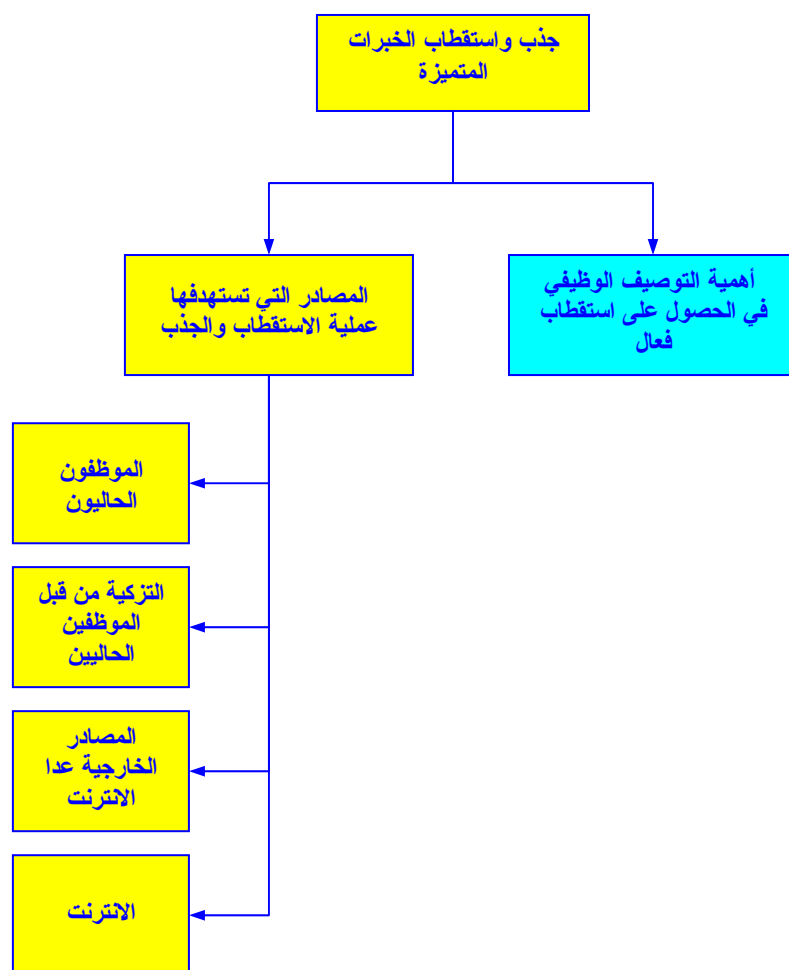
3. _____ :

()

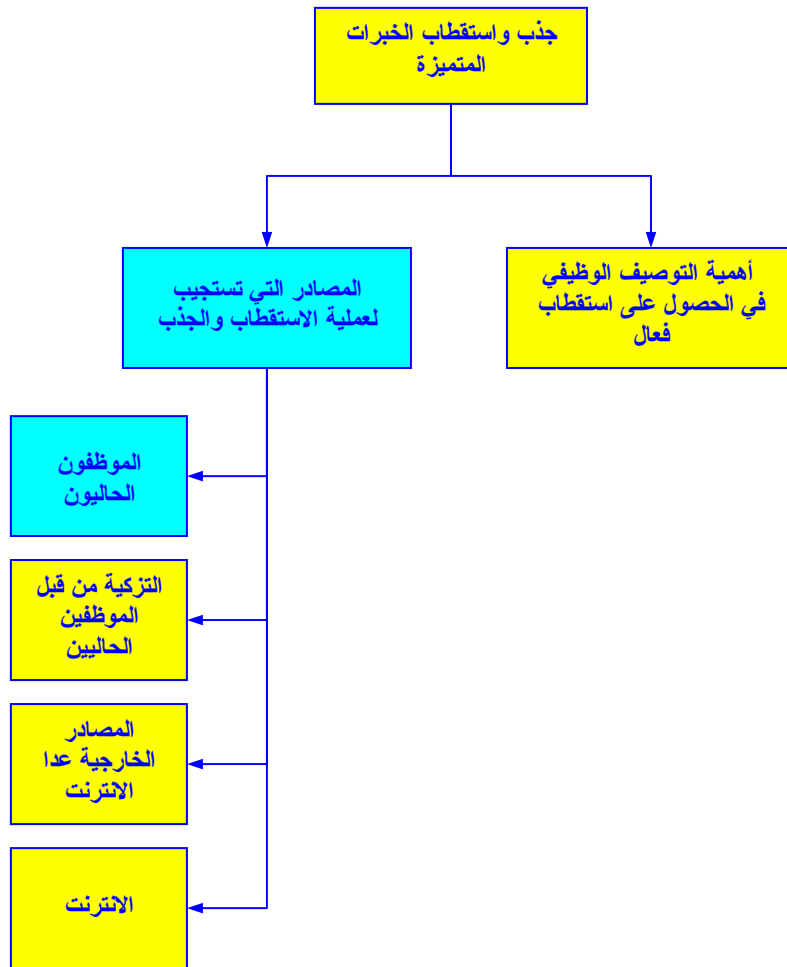
.4



.4 _____ :



1.



:

:

-
-
-
-

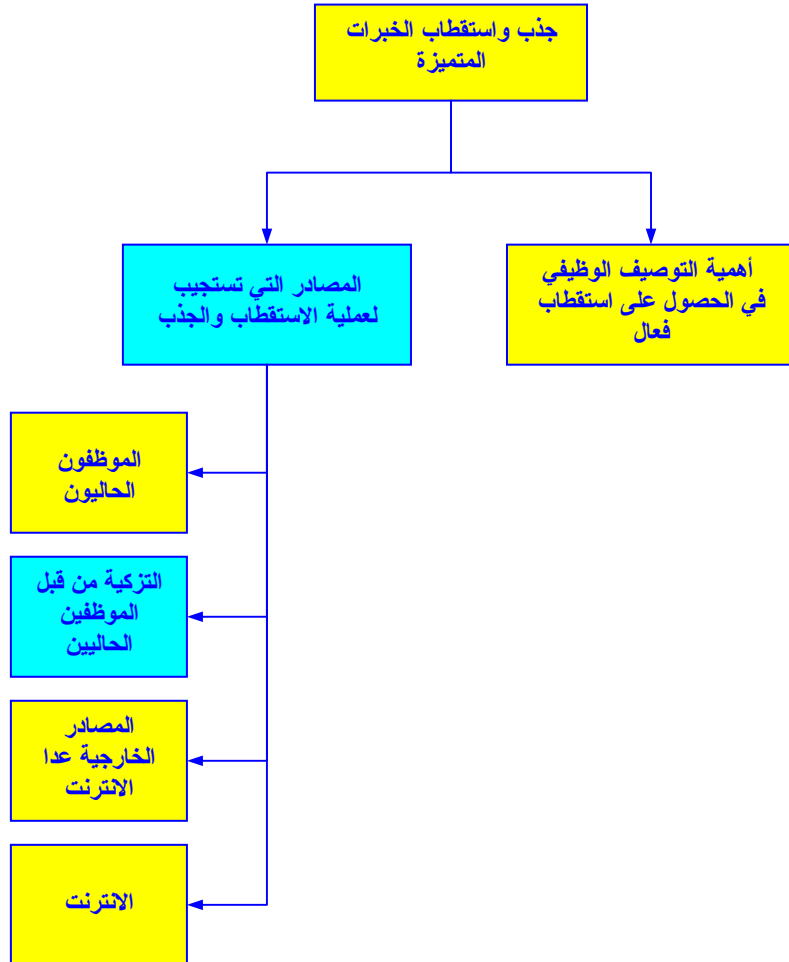
()

:

:

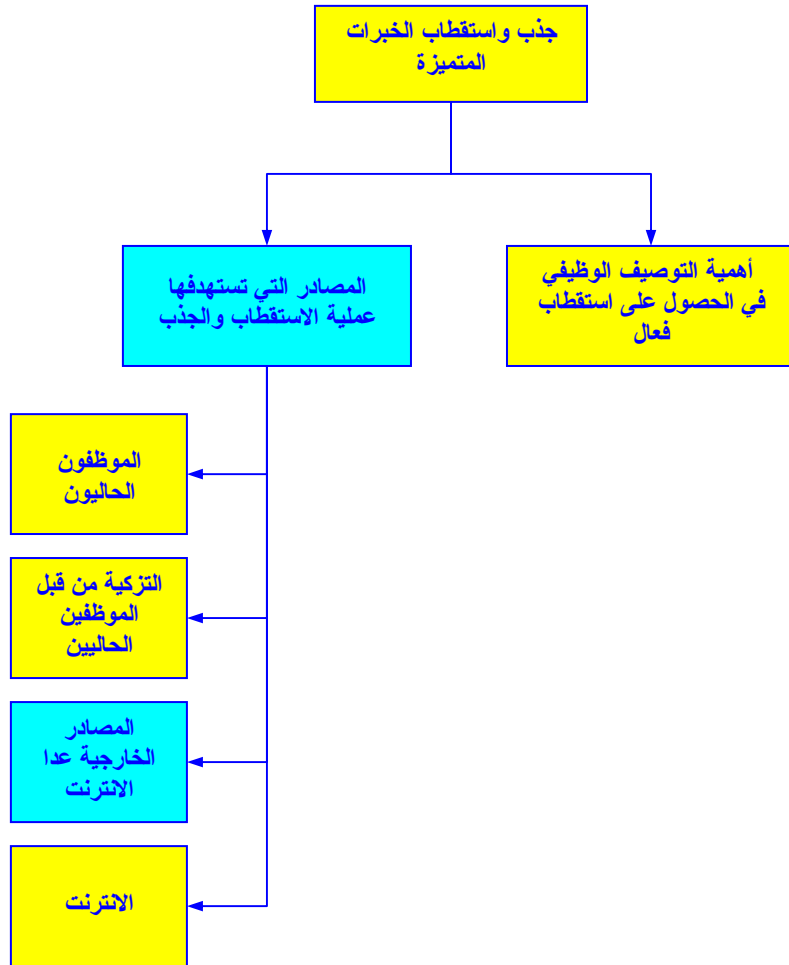
1.

2.

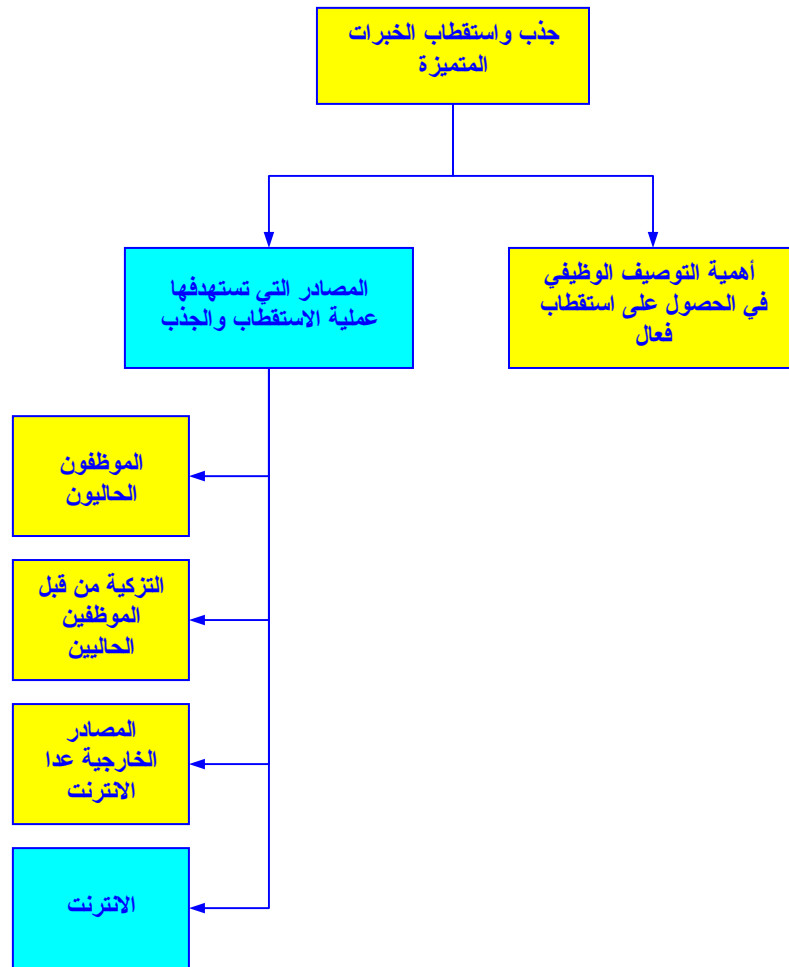


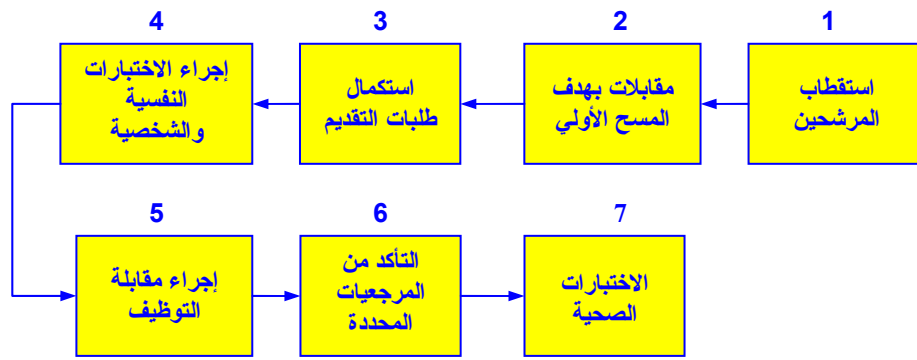
2. _____ :

() 3.



:
3. () :





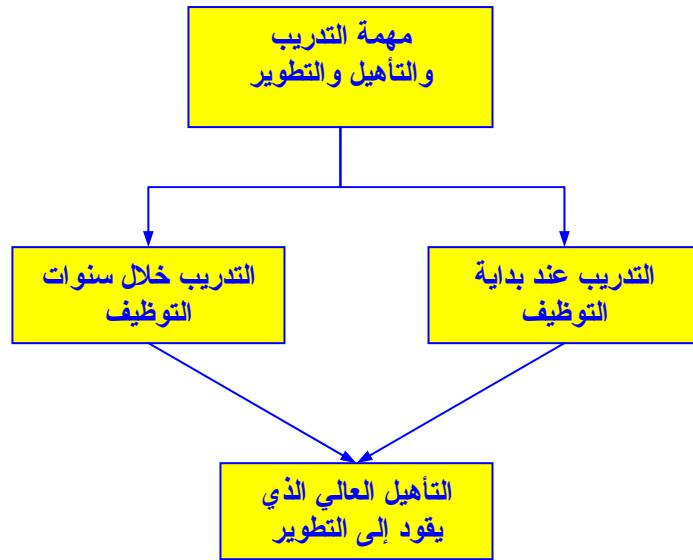
_____ :

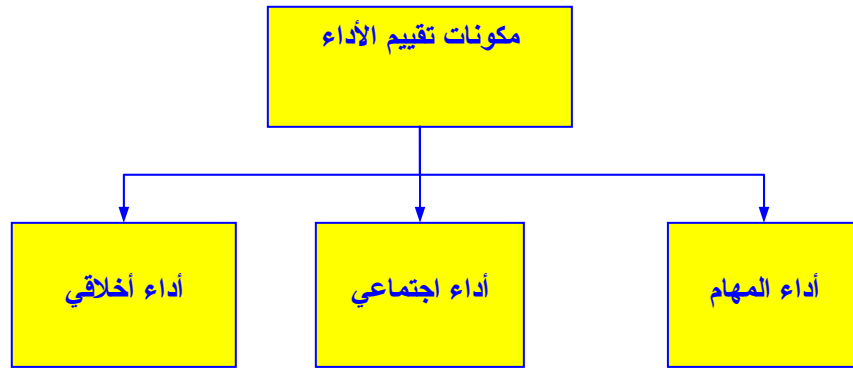
:

:

:

()





_____ :

.

..

:

:

.

(..)

:

- - -

:

.

.

:

:

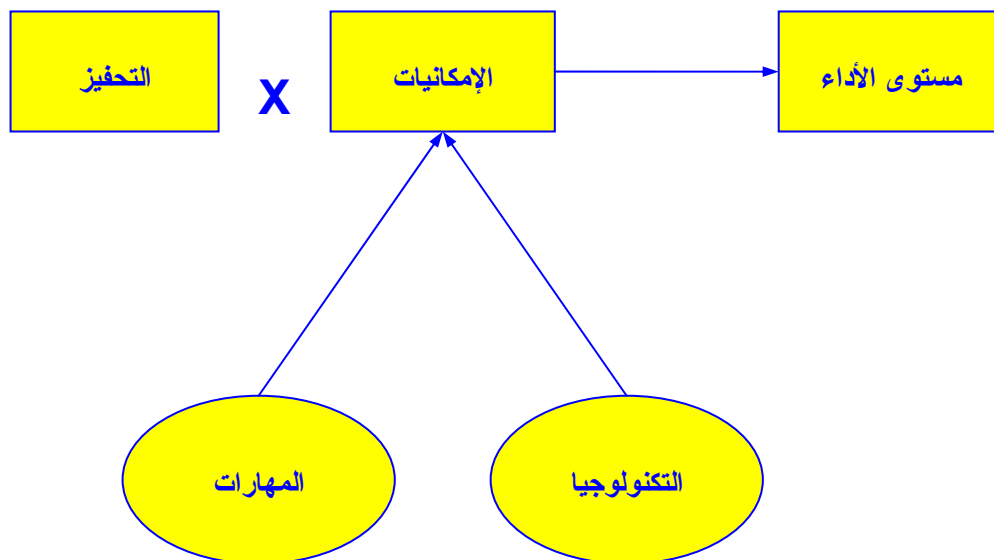
■

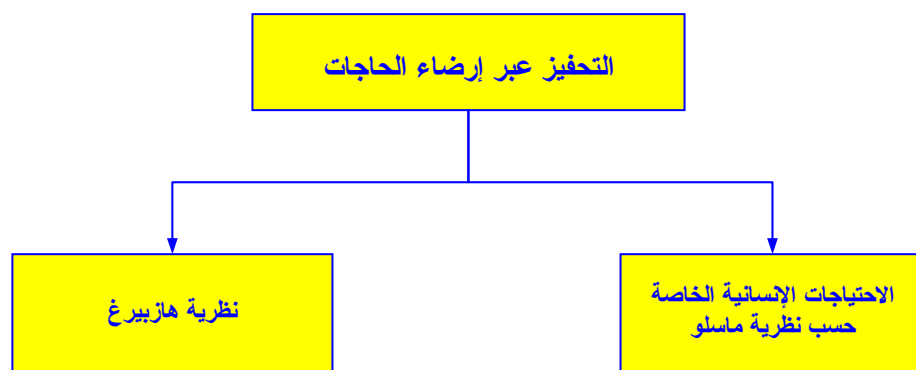
■

■

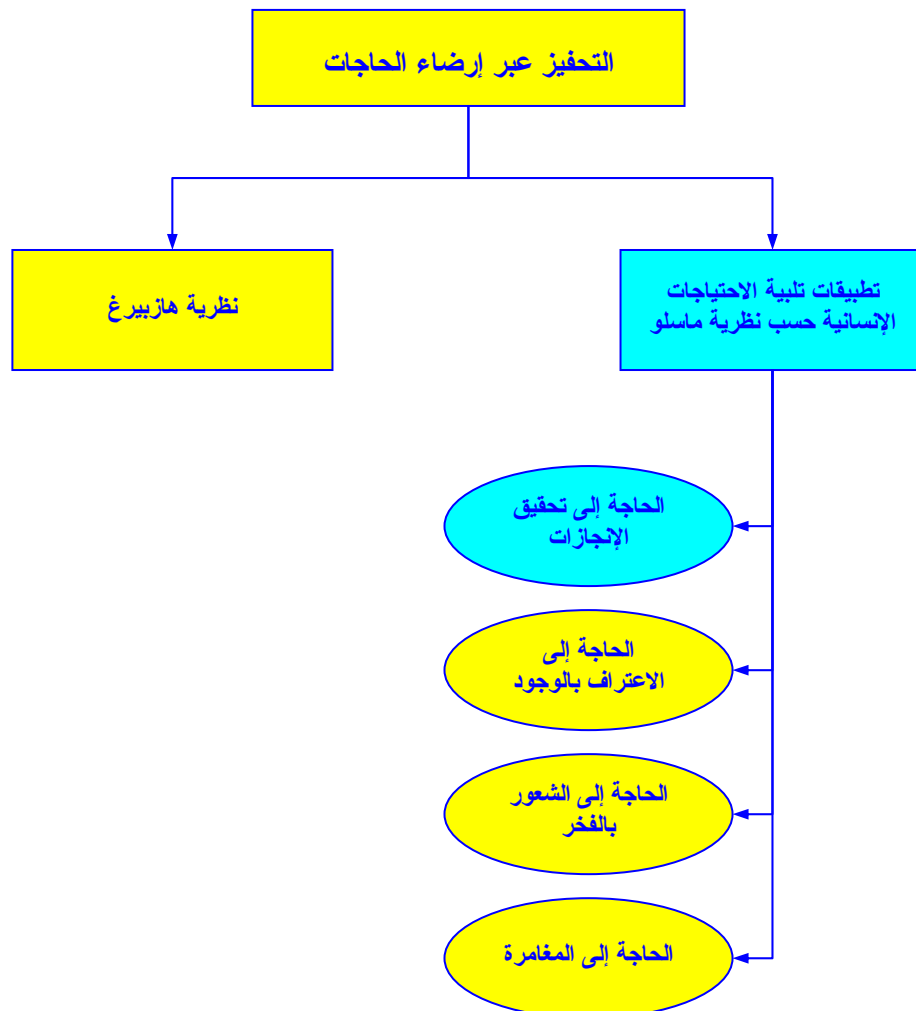
■

مقدمة





التحفيز عبر تلبية الحاجات الإنسانية
1. الاحتياجات الإنسانية حسب نظرية ماسلو



:

- I
- II
- III
- IV
- V

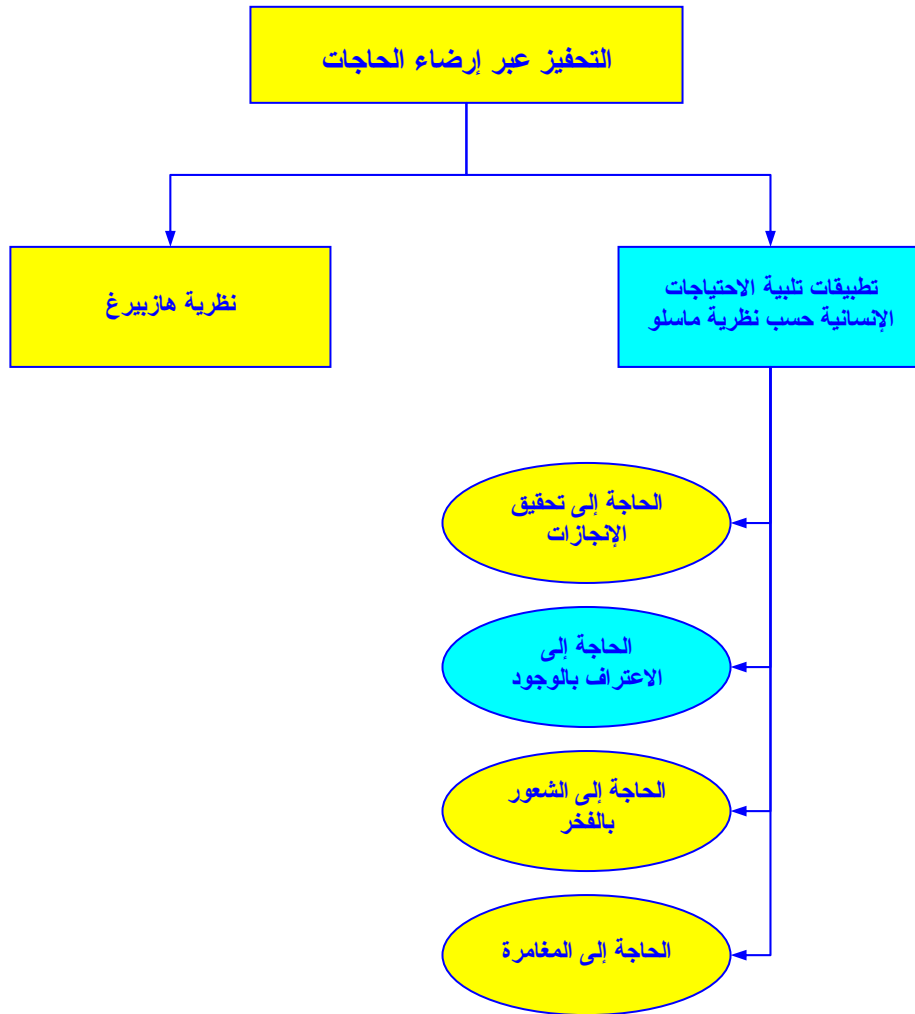
:

: .1.1

..

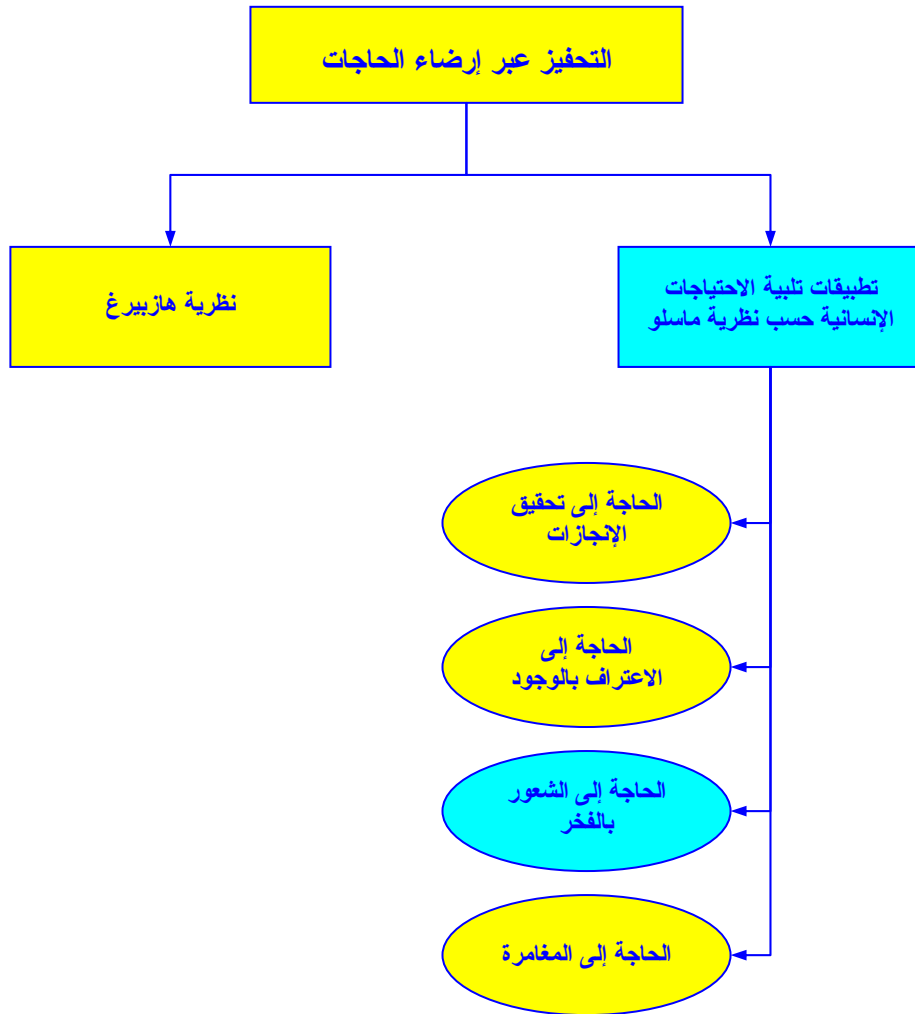
.

.1



: 2.1

.1

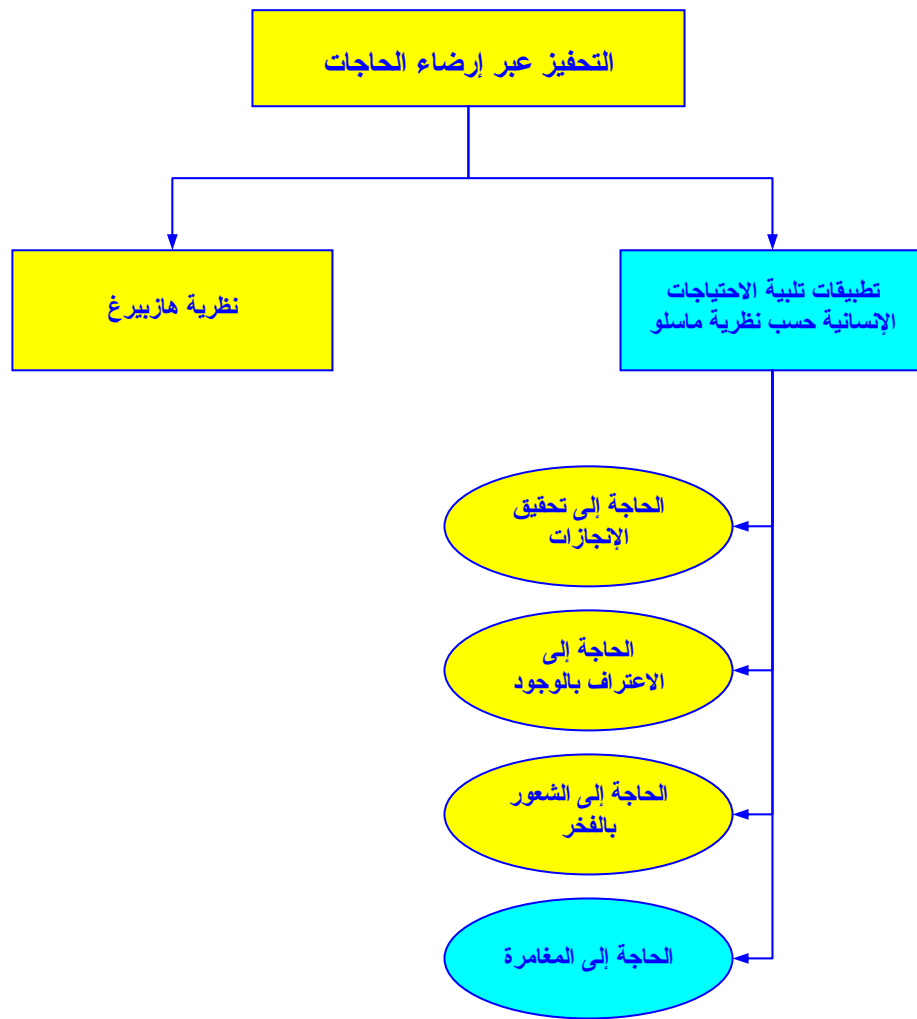


.3.1 :

)

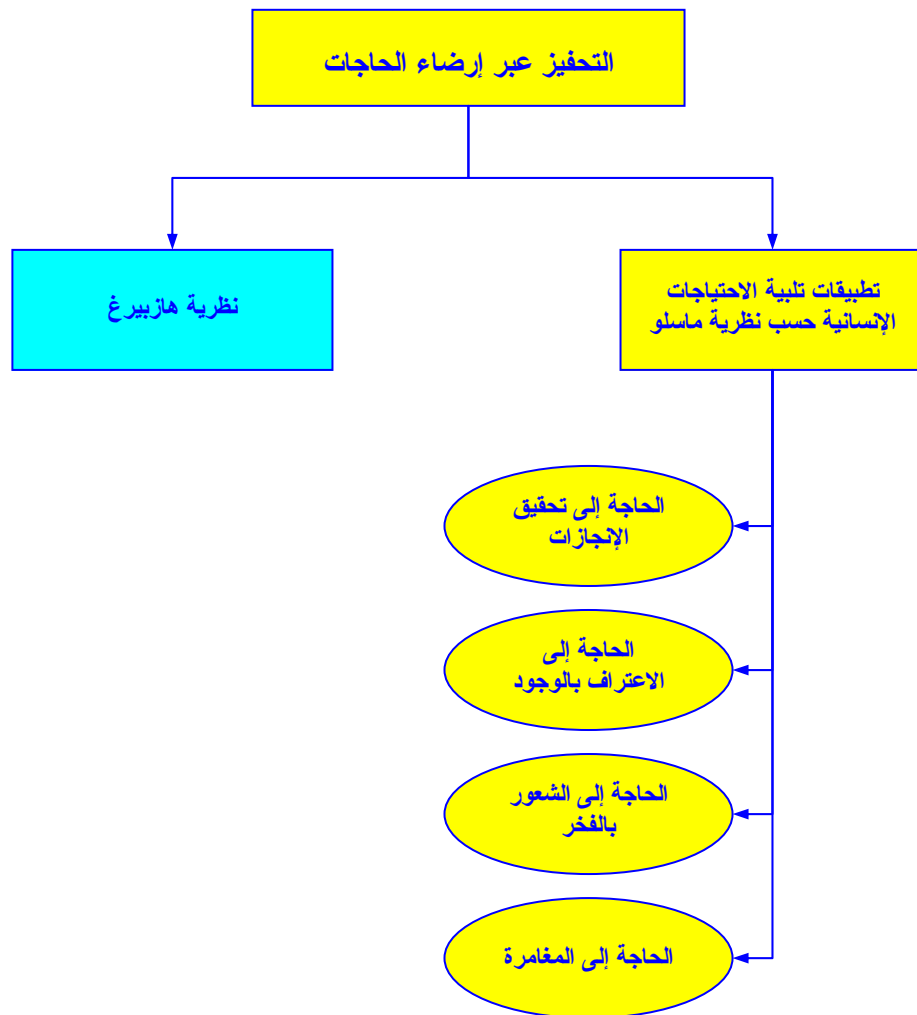
(

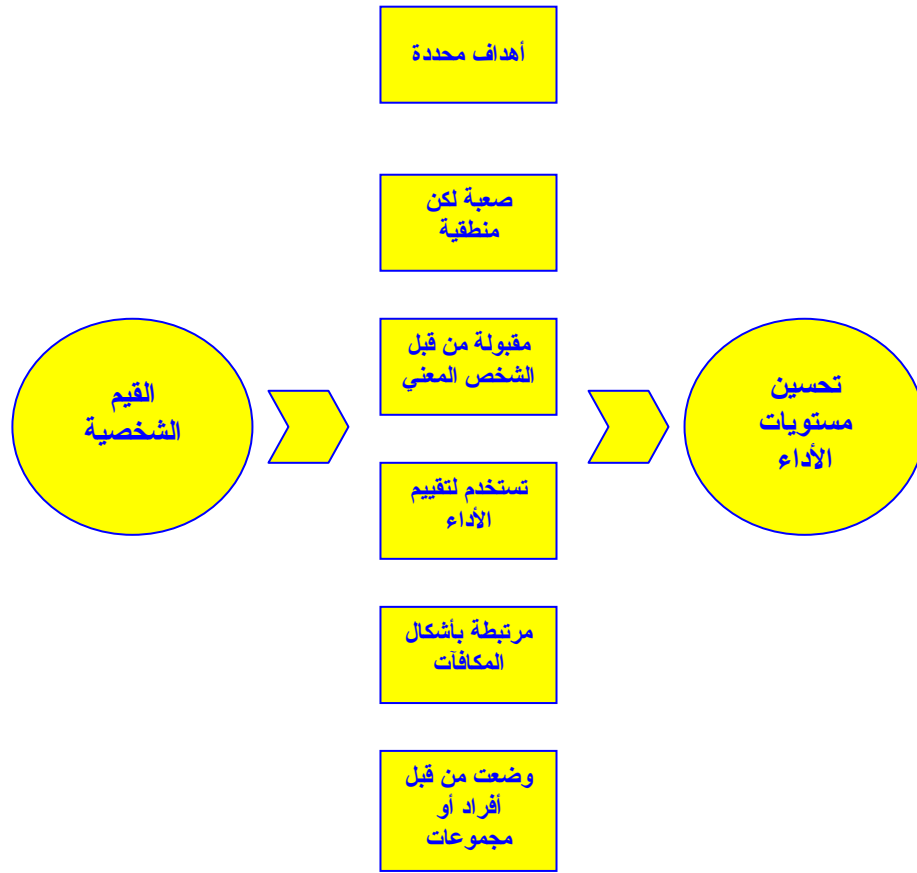
.1

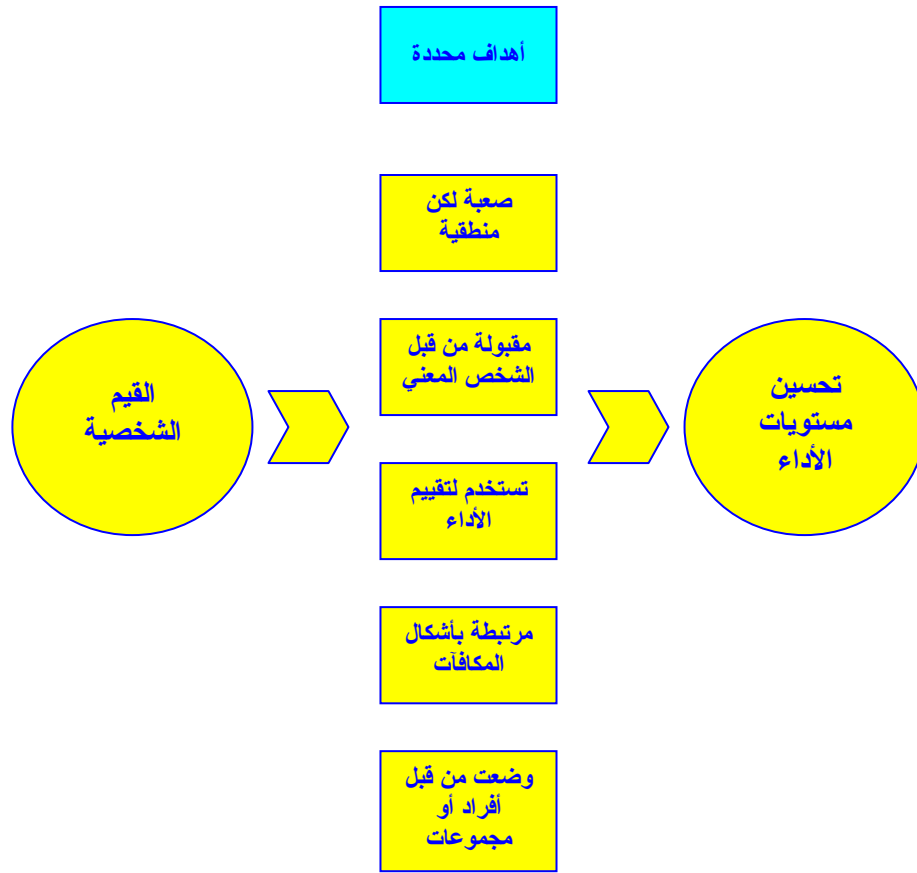


4.1. _____ :

.2

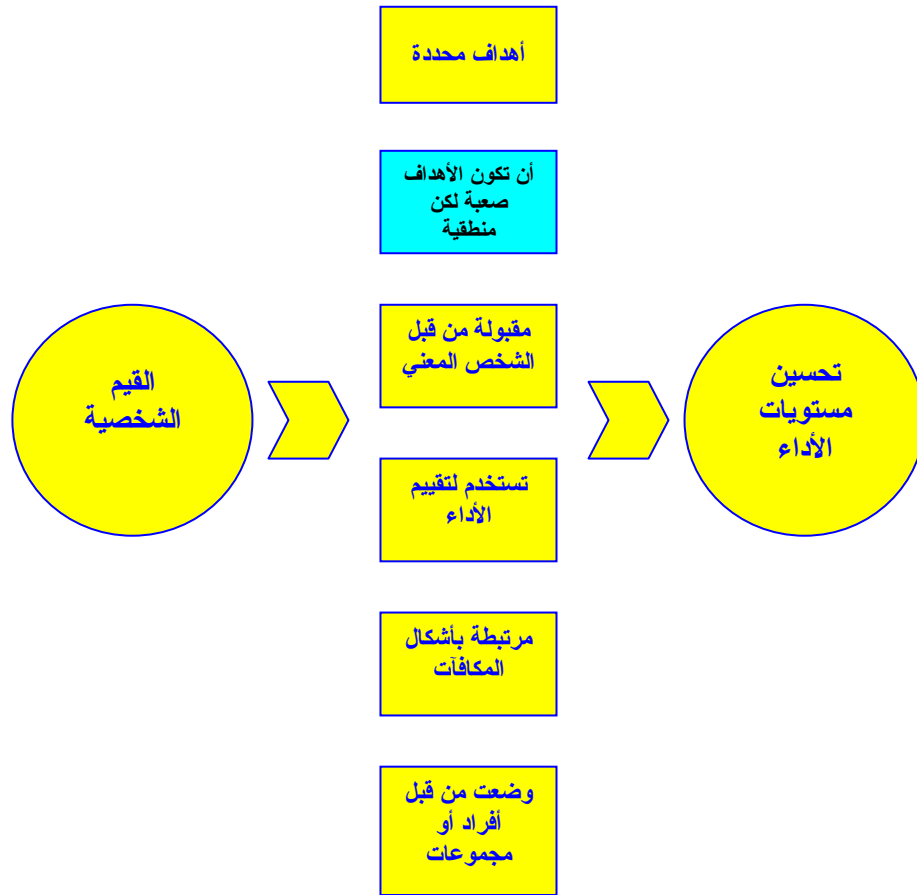




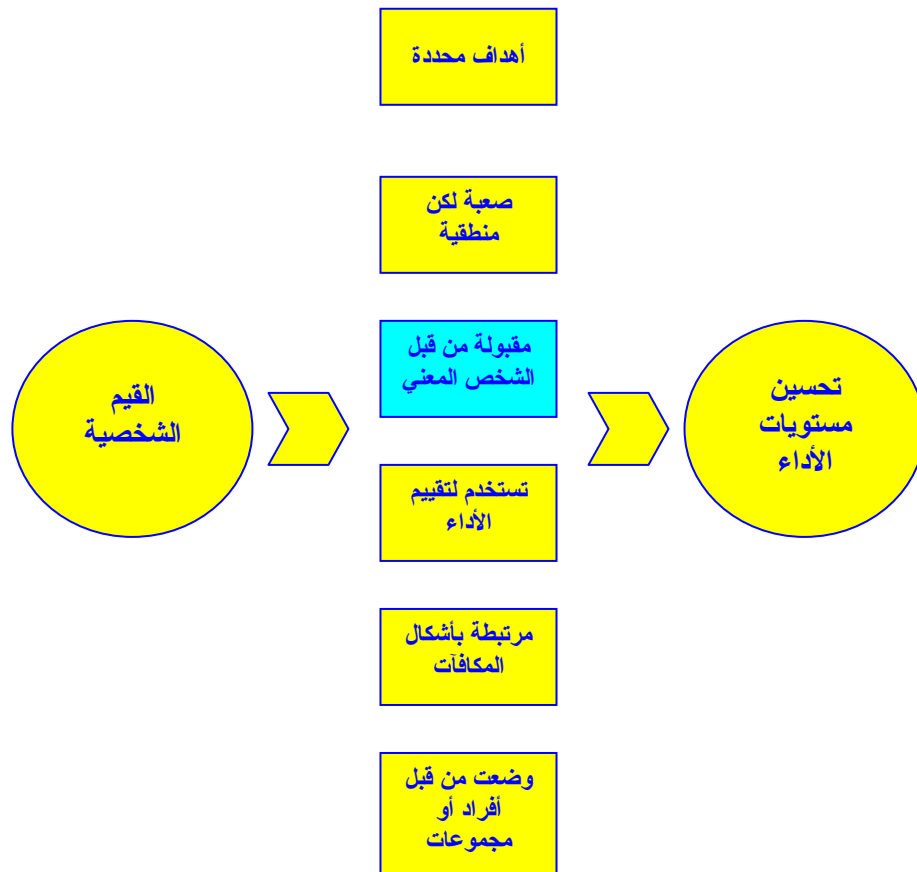


1. _____ :

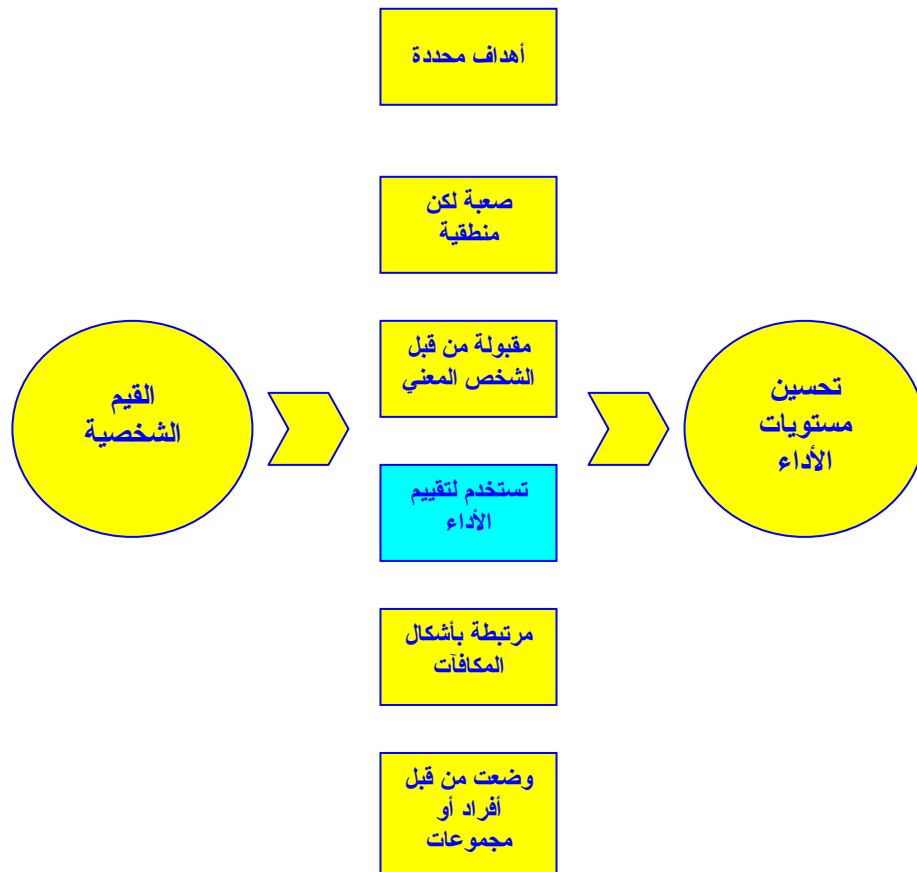
:



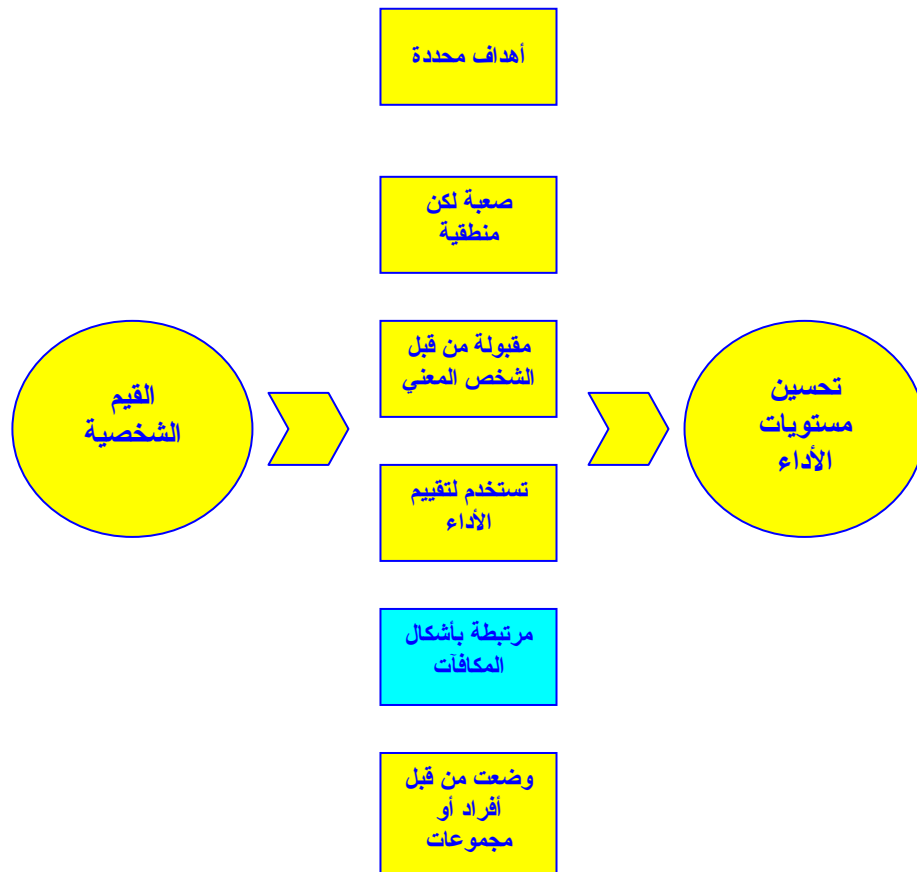
2. _____ :



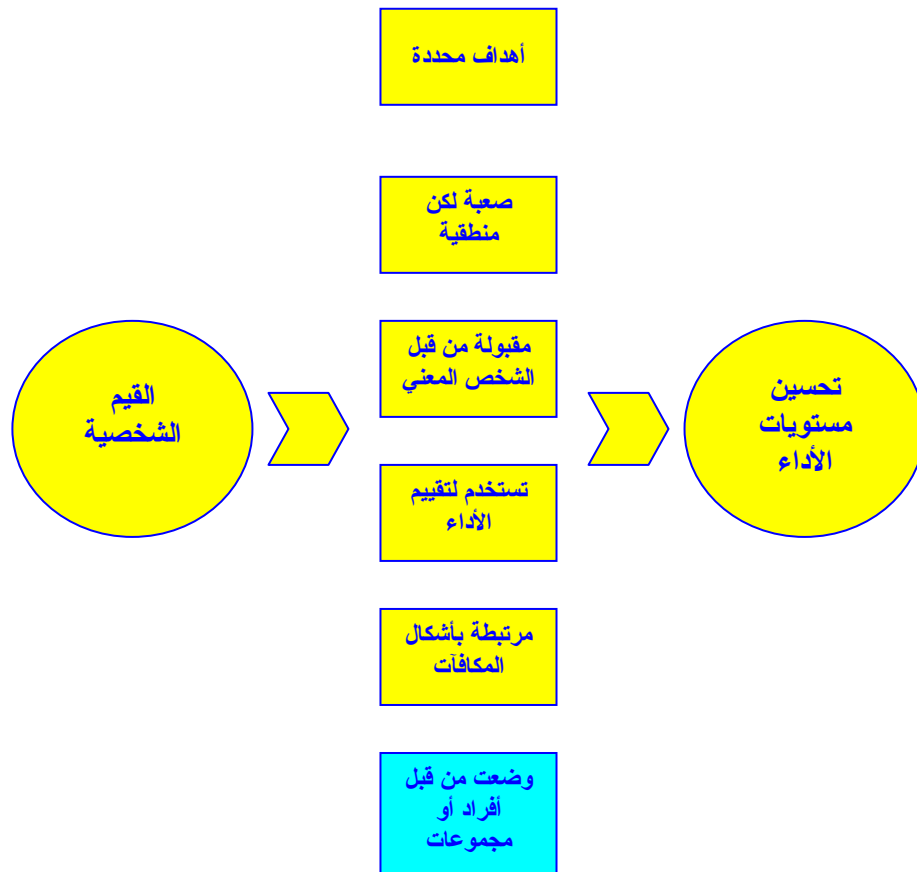
3. _____ :



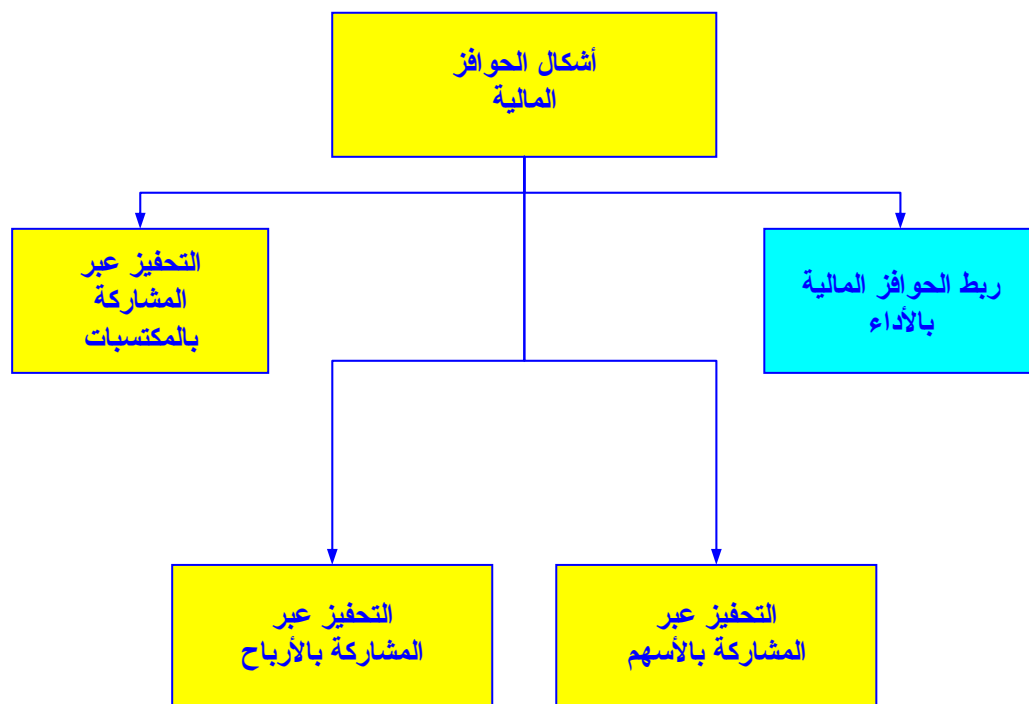
4. _____ :



5. _____ :

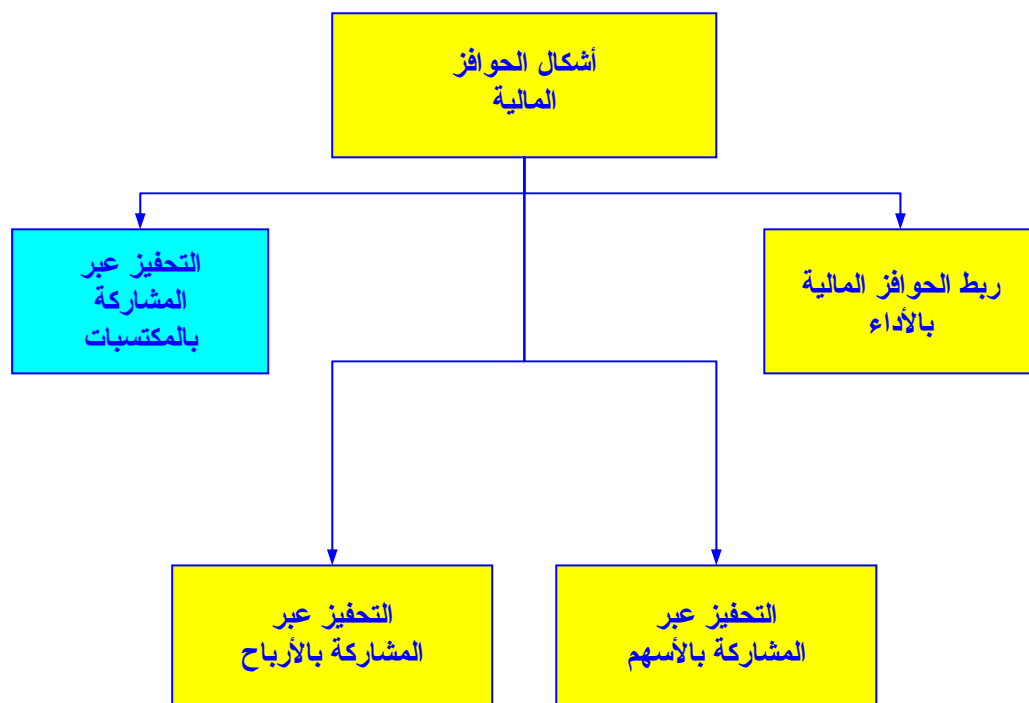


6. _____ :



■
■
■
■

1. _____ :



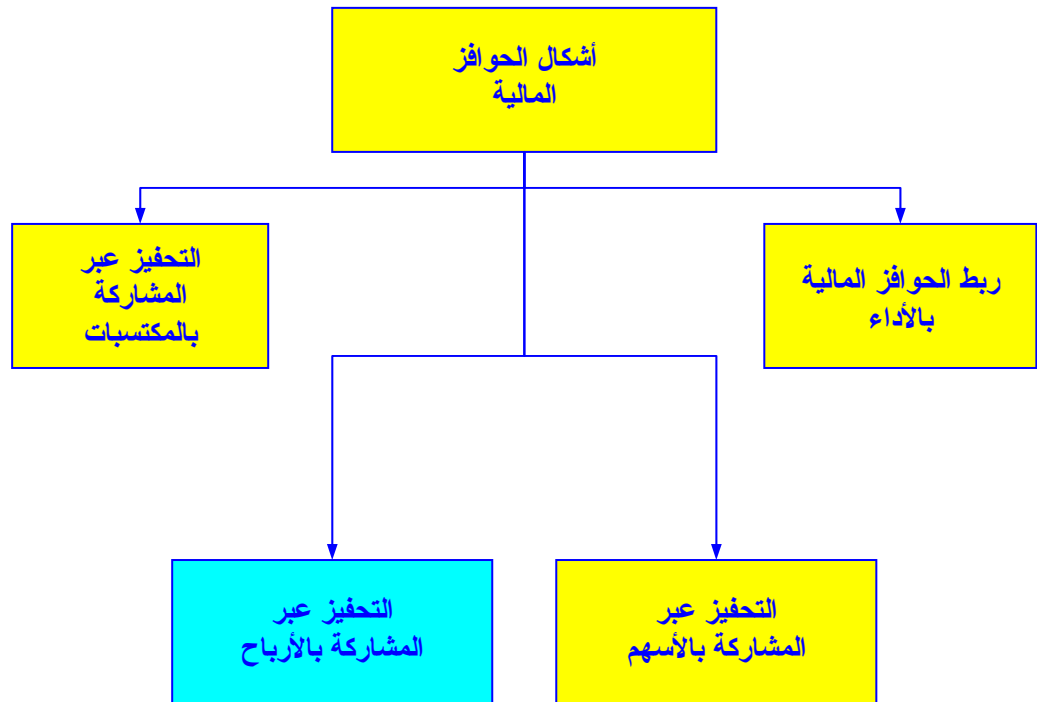
:

.2

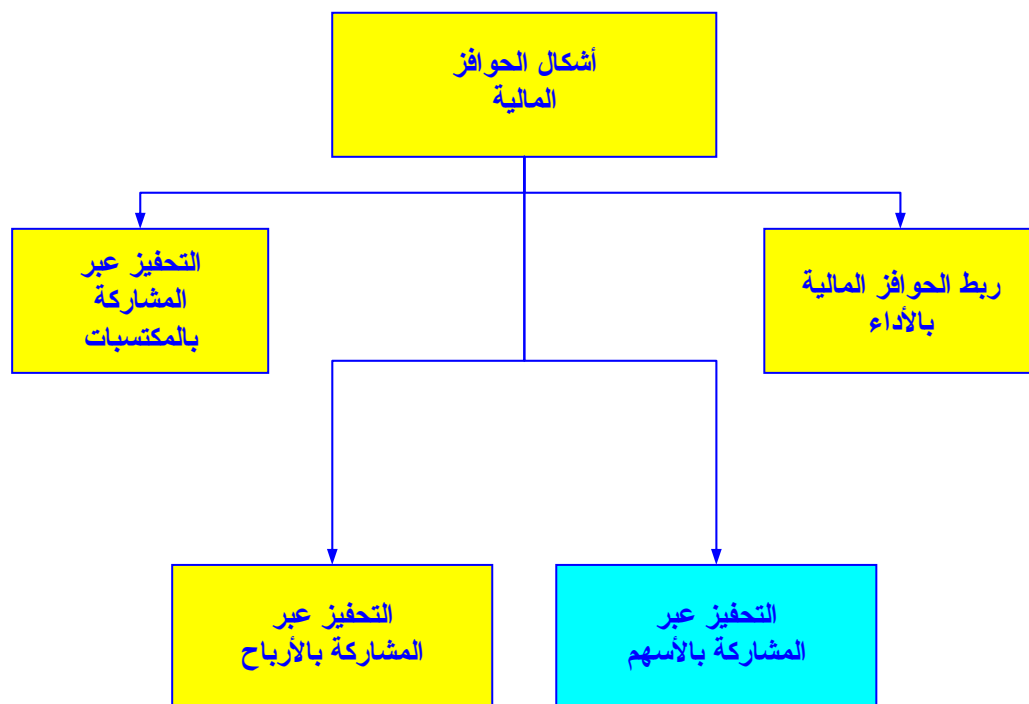
\$45

\$5

\$40



3. _____ :



3. _____ :

- - - / - - - :
 :
 .
 .
 :
 :
 ■
 ■
 ■

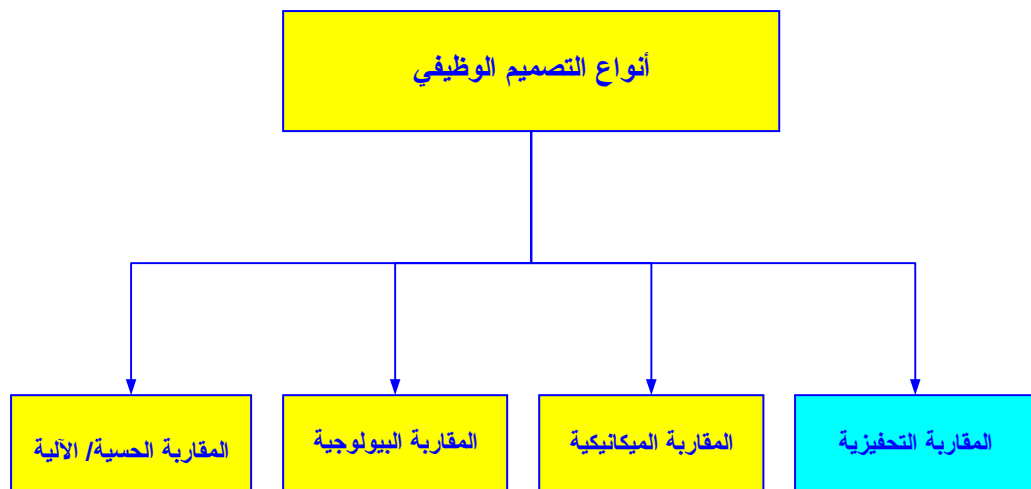
التصميم الوظيفي وبرامج العمل

مقدمة عامة

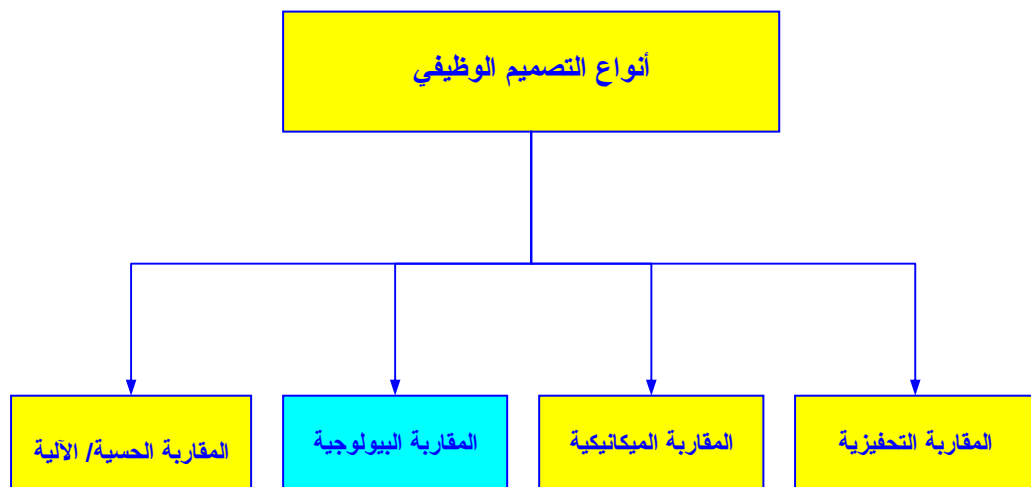
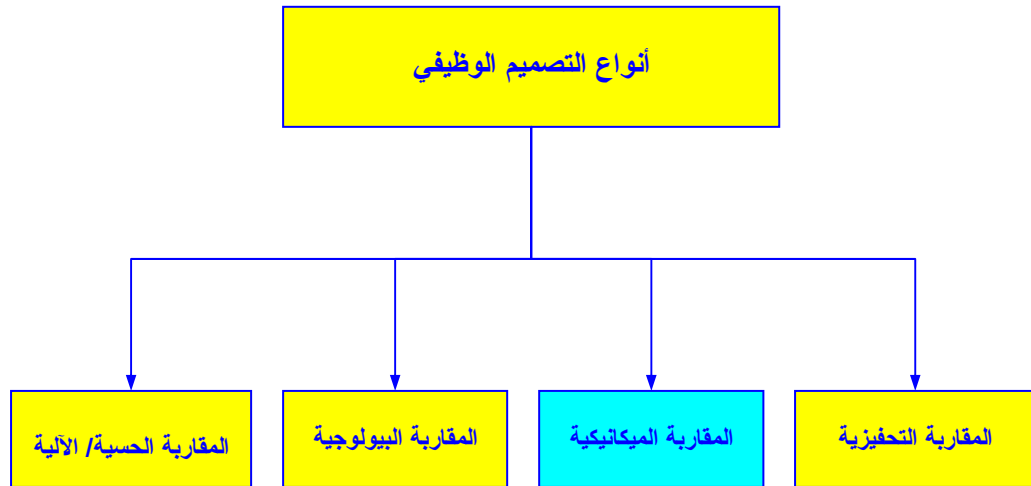
أنواع التصميم الوظيفي



1.

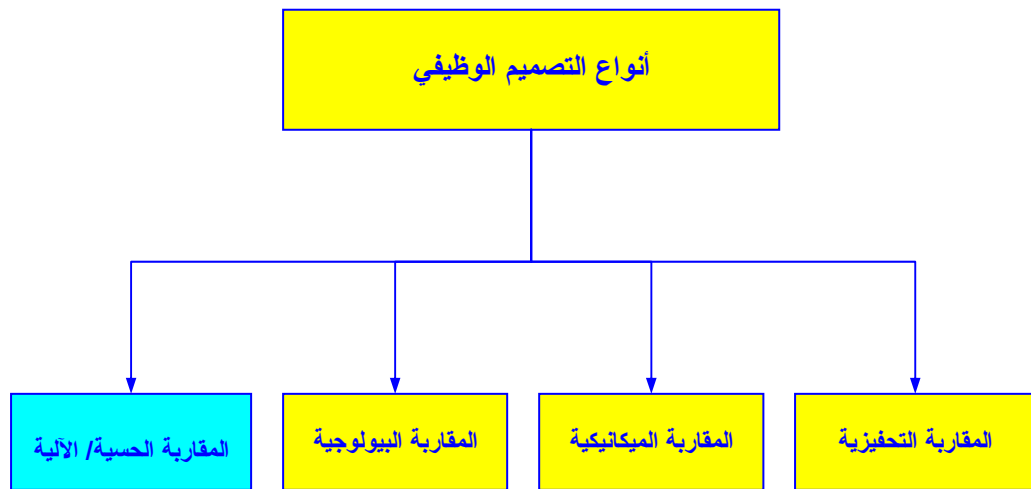


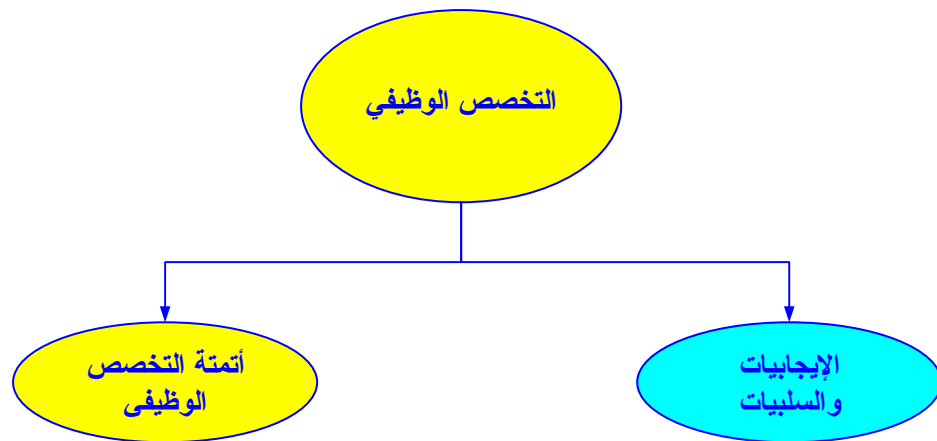
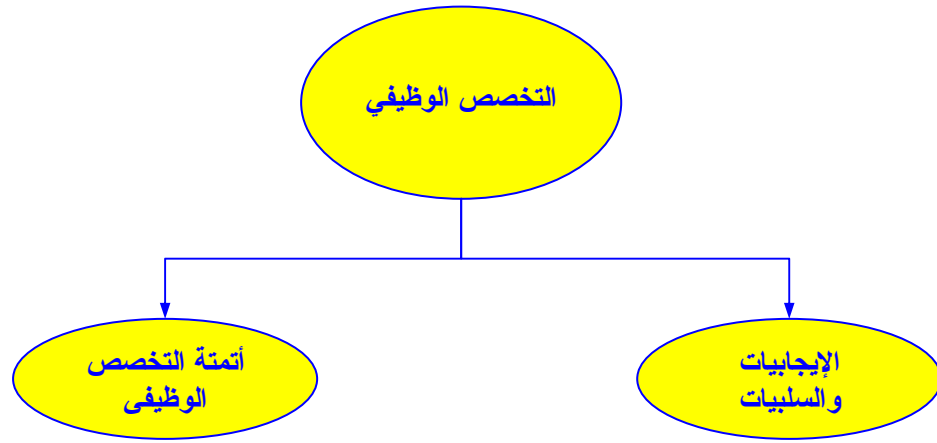
2.

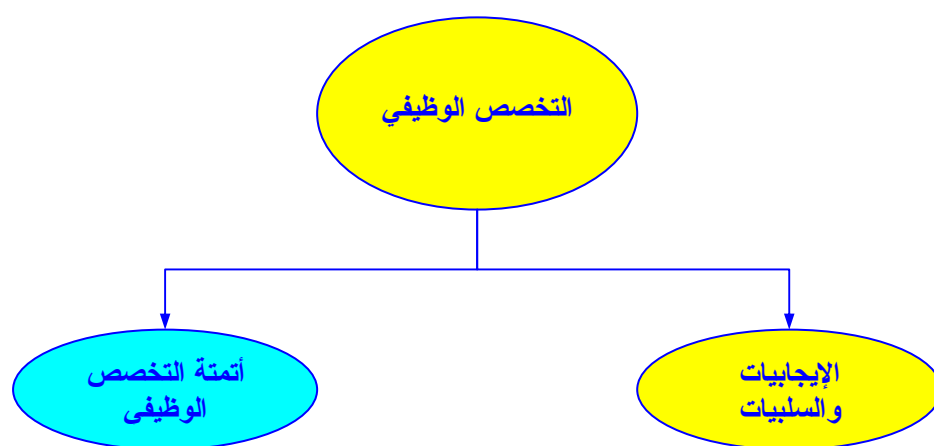


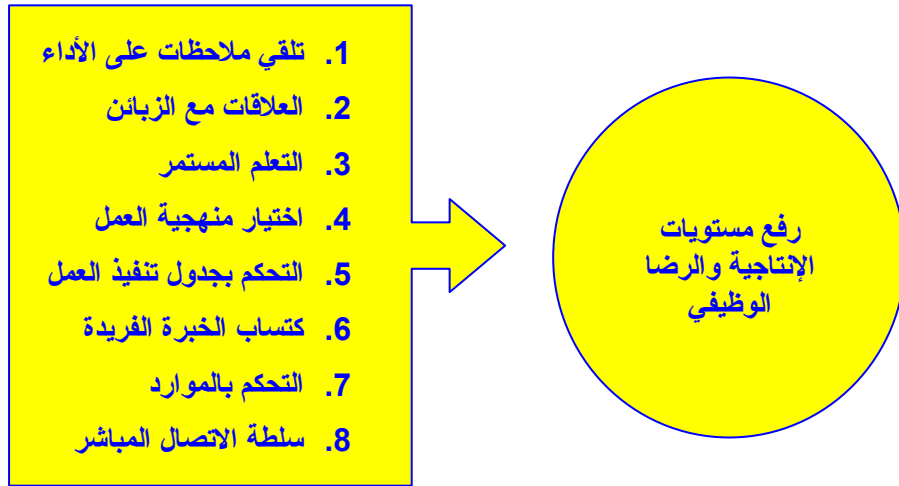
.. ..

4. /









نموذج الخصائص الوظيفية

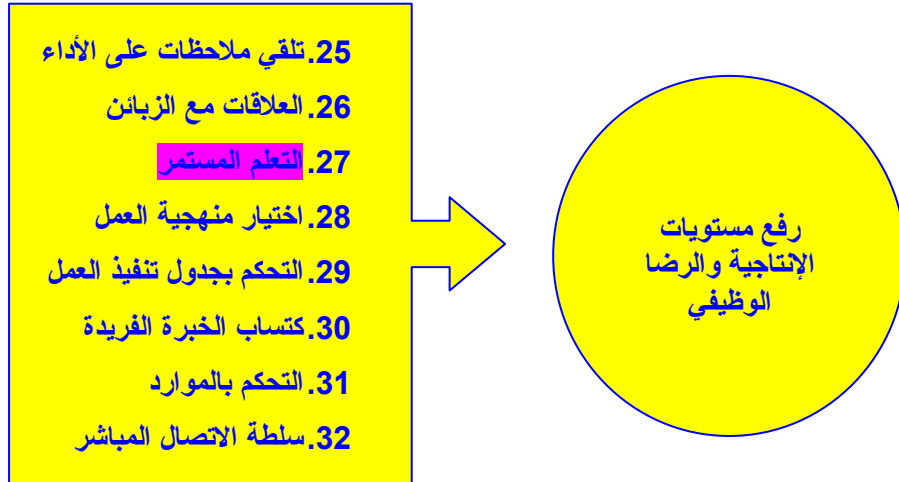
خصائص الإغناء الوظيفي



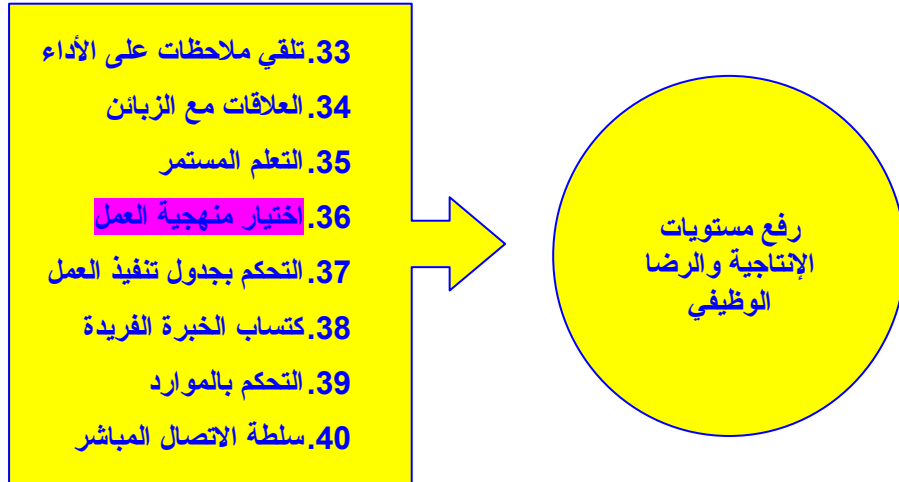
1. _____ :



1. _____ :

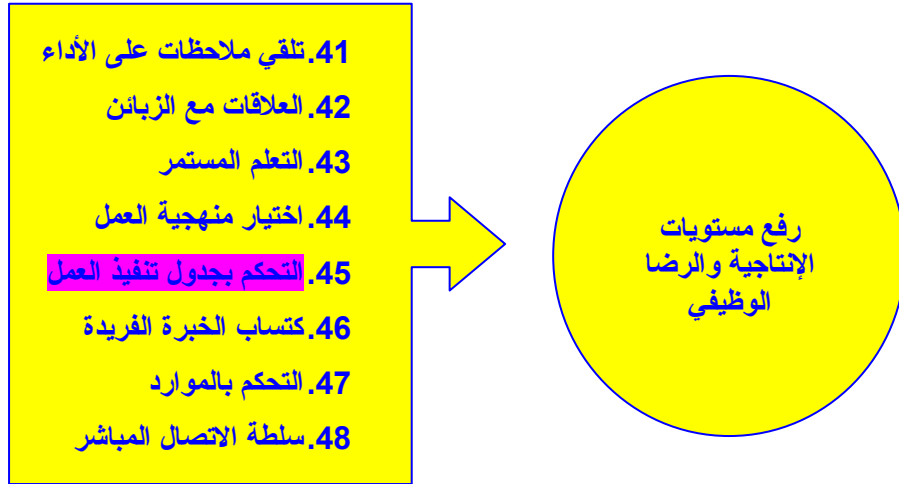


3. _____ :



4. _____ :

...



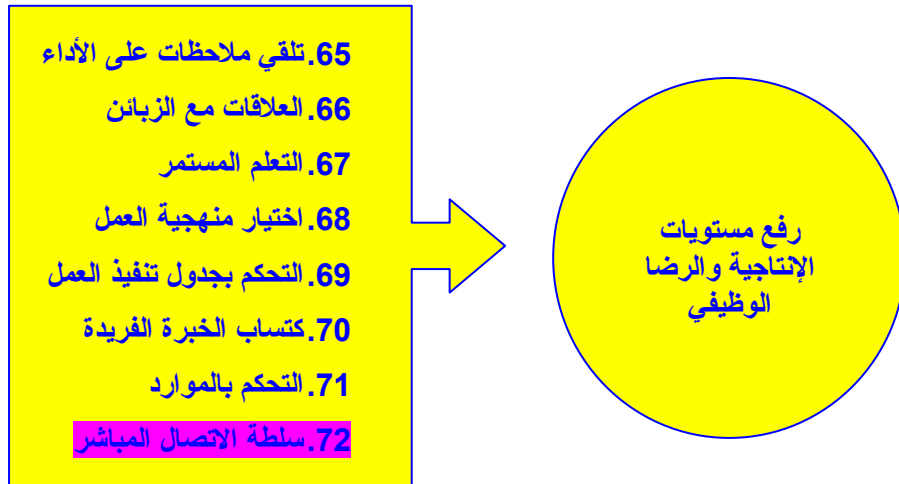
5. _____ :



6. _____ :



7. _____ :

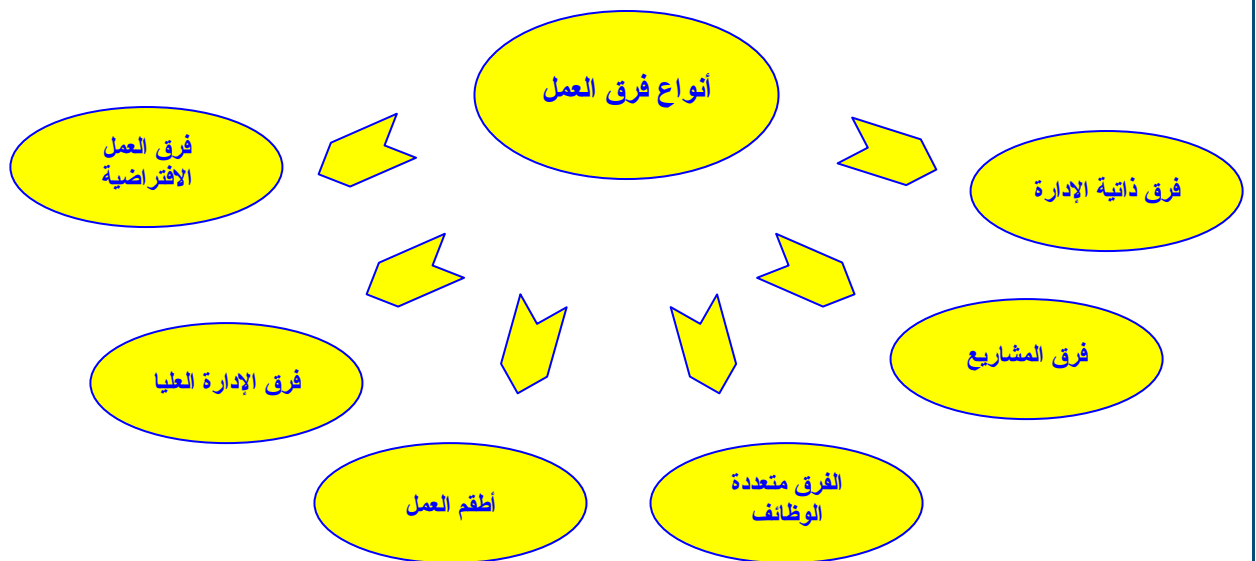


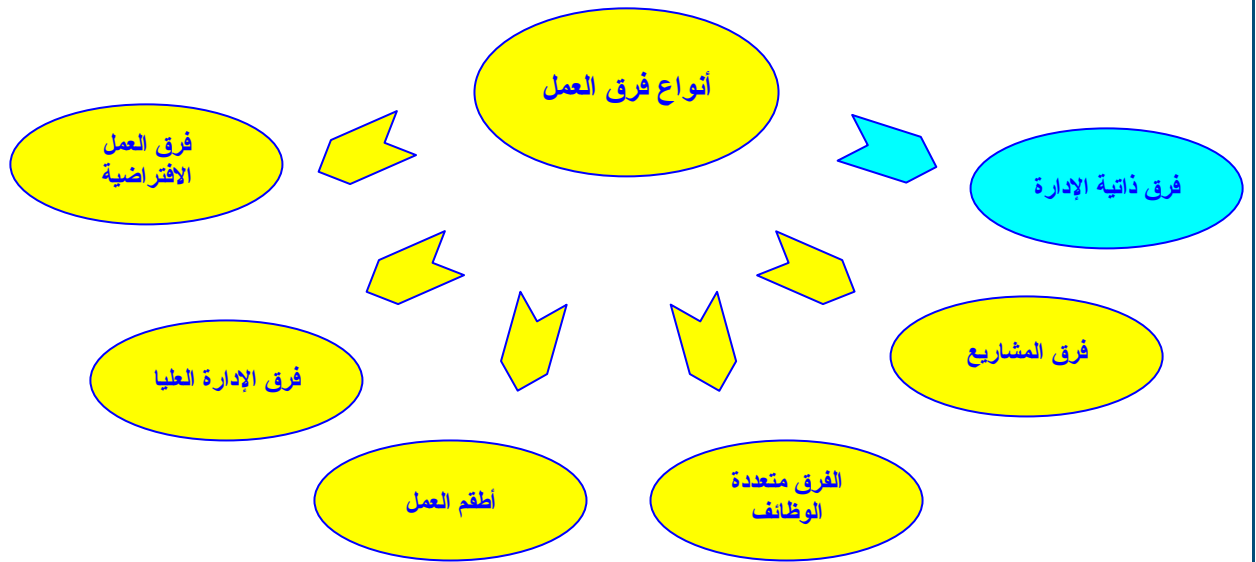
8. _____ :

:
 - - - - -
 -
 :
 .
 .
 :
 :
 ■
 ■
 ■

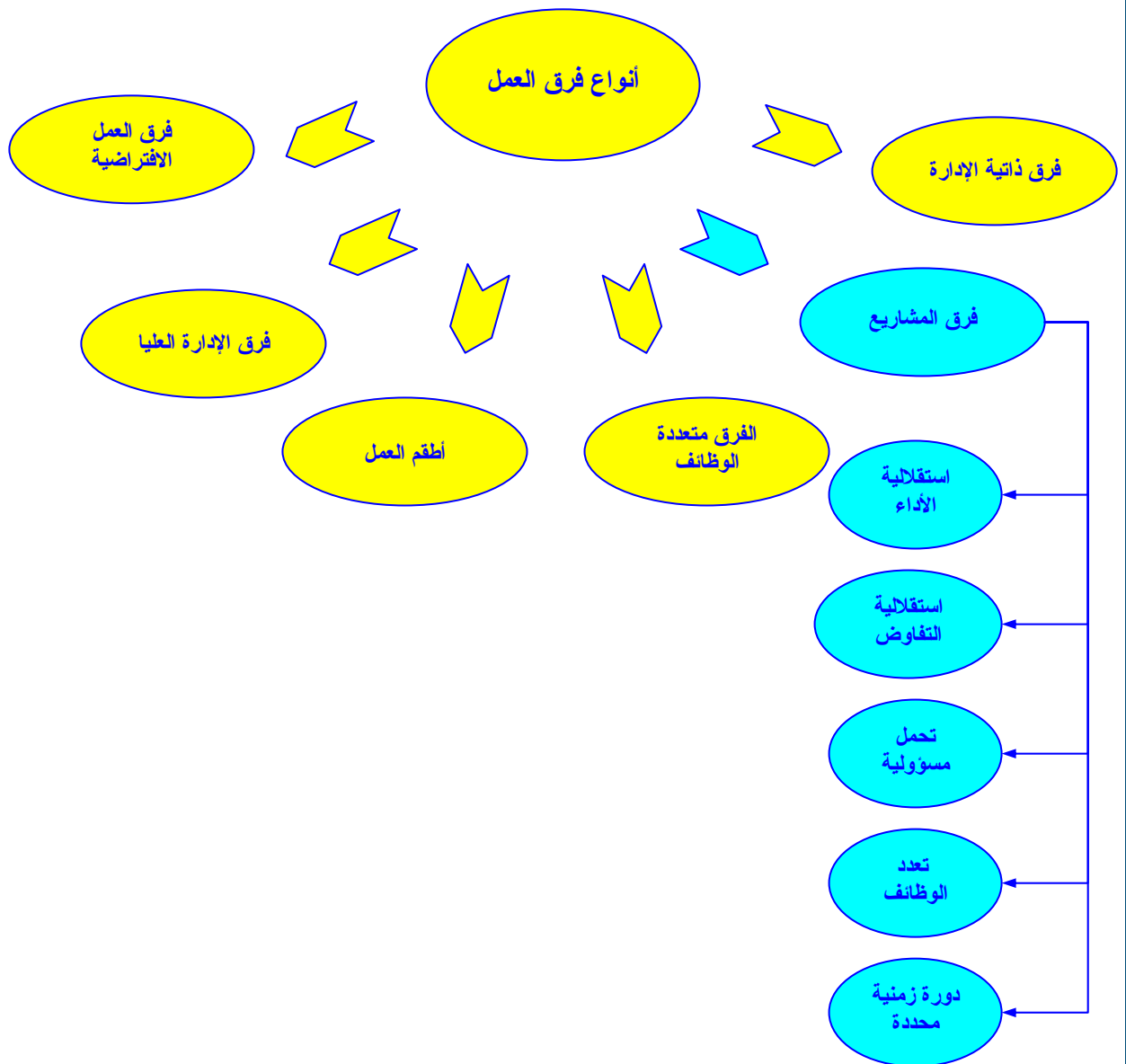
فرق العمل والعمل الجماعي

مقدمة عامة

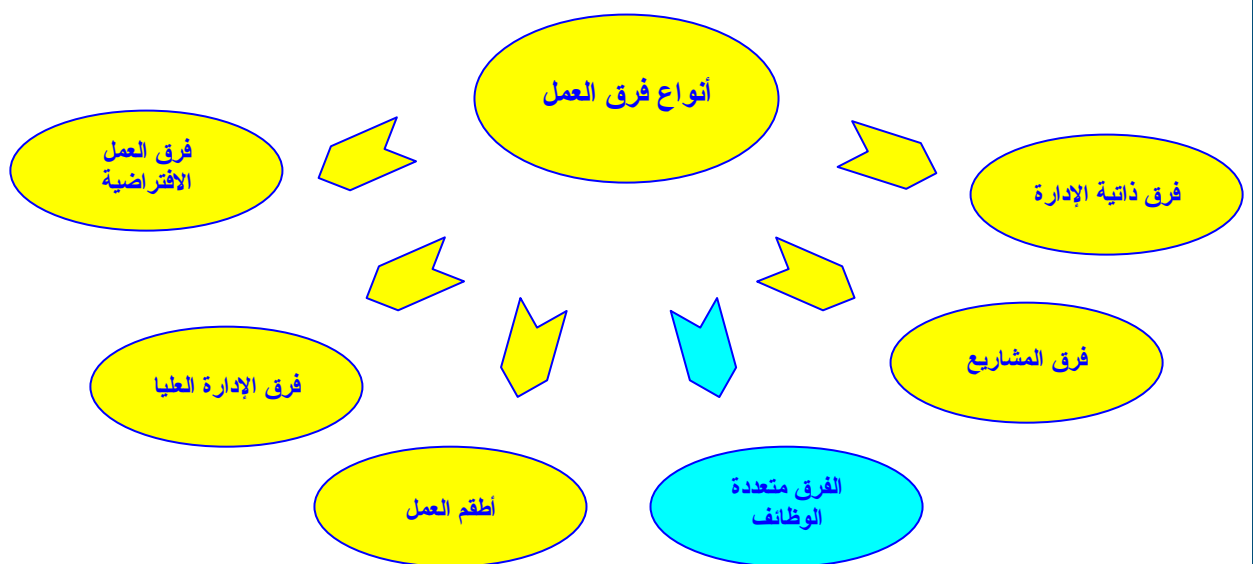




1. _____ :



2. _____ :



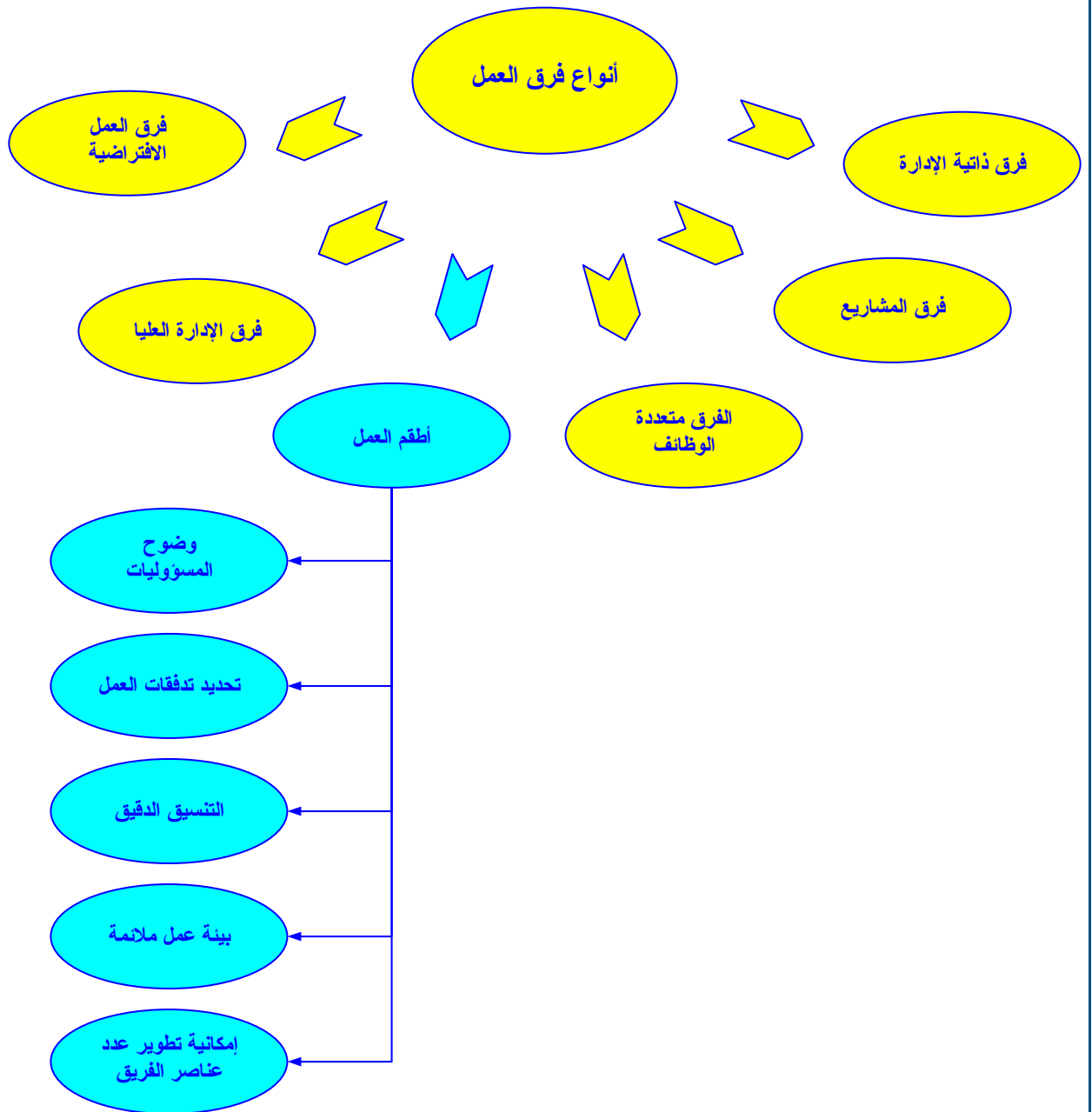
3. _____ :

..

.

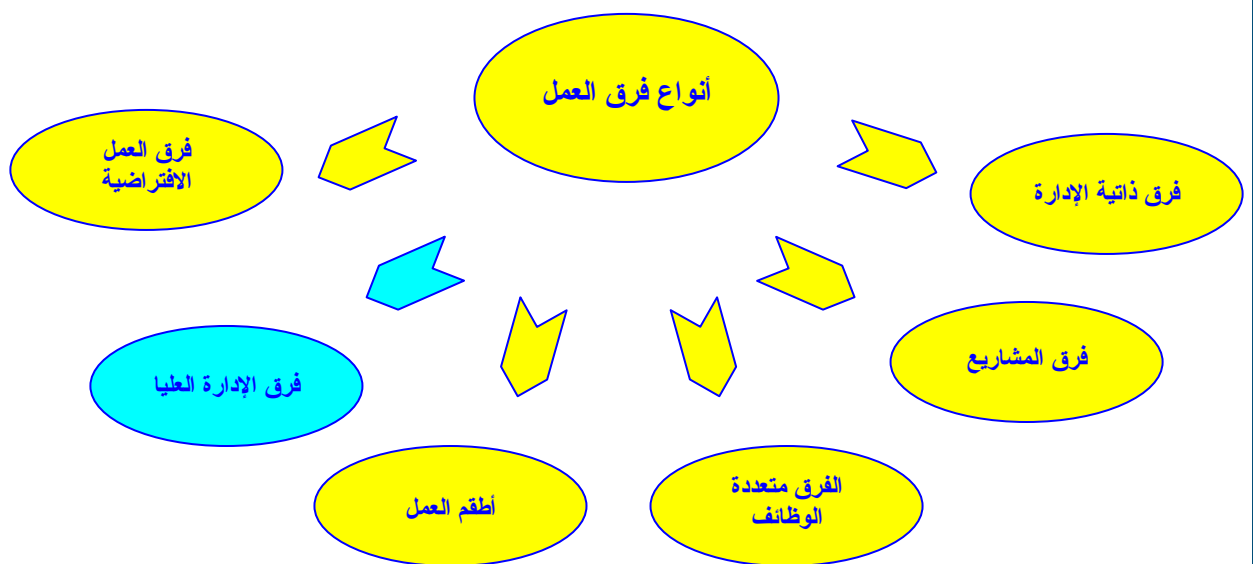
(..)

.

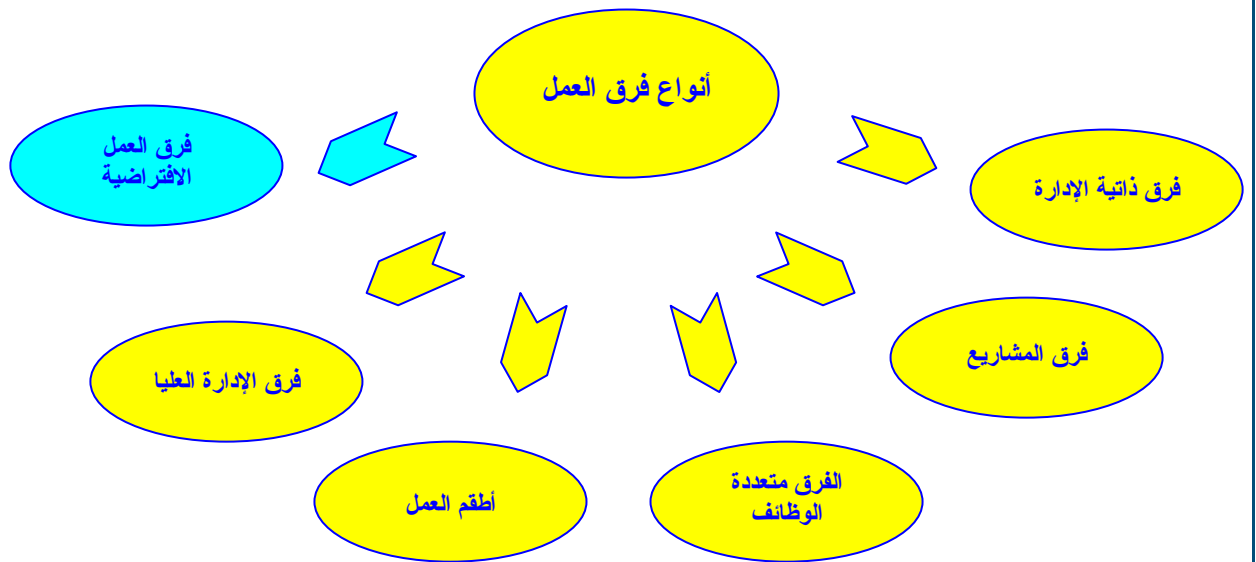


4. _____ :

■
■
■



5. _____ :



6. _____ :



1. _____ :



2. _____ :



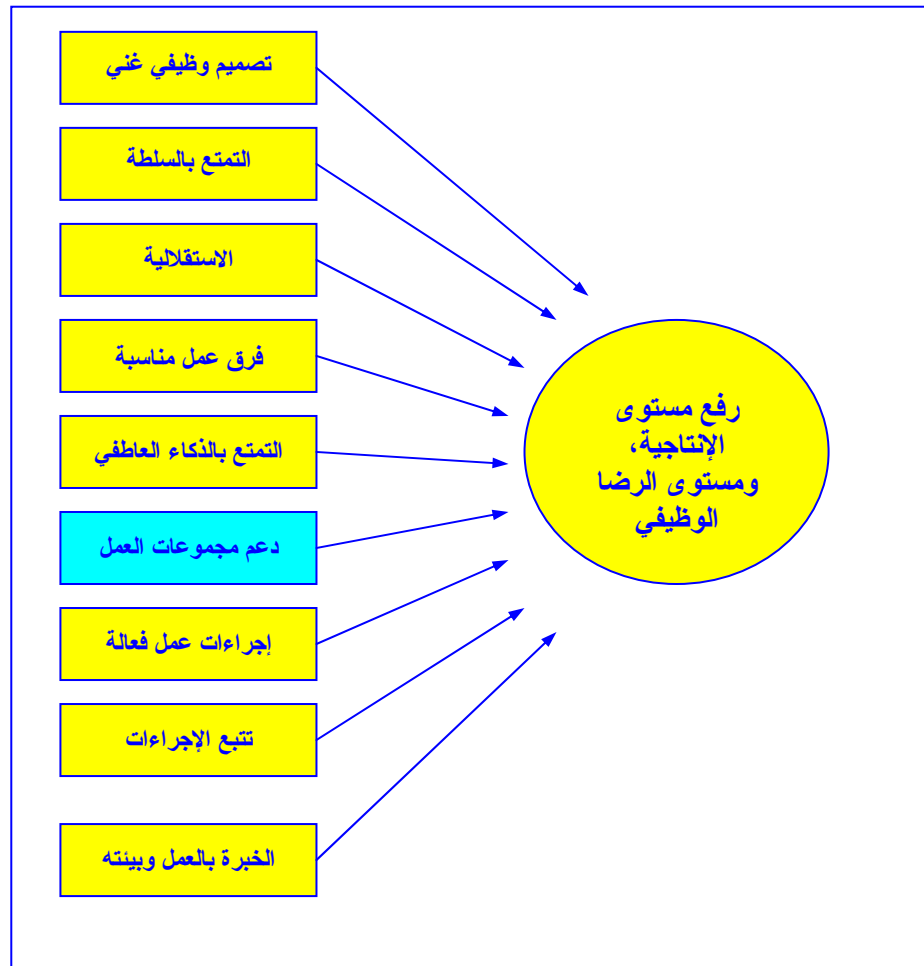
3. _____ :



4. _____ :



5. _____ :



6. _____ :



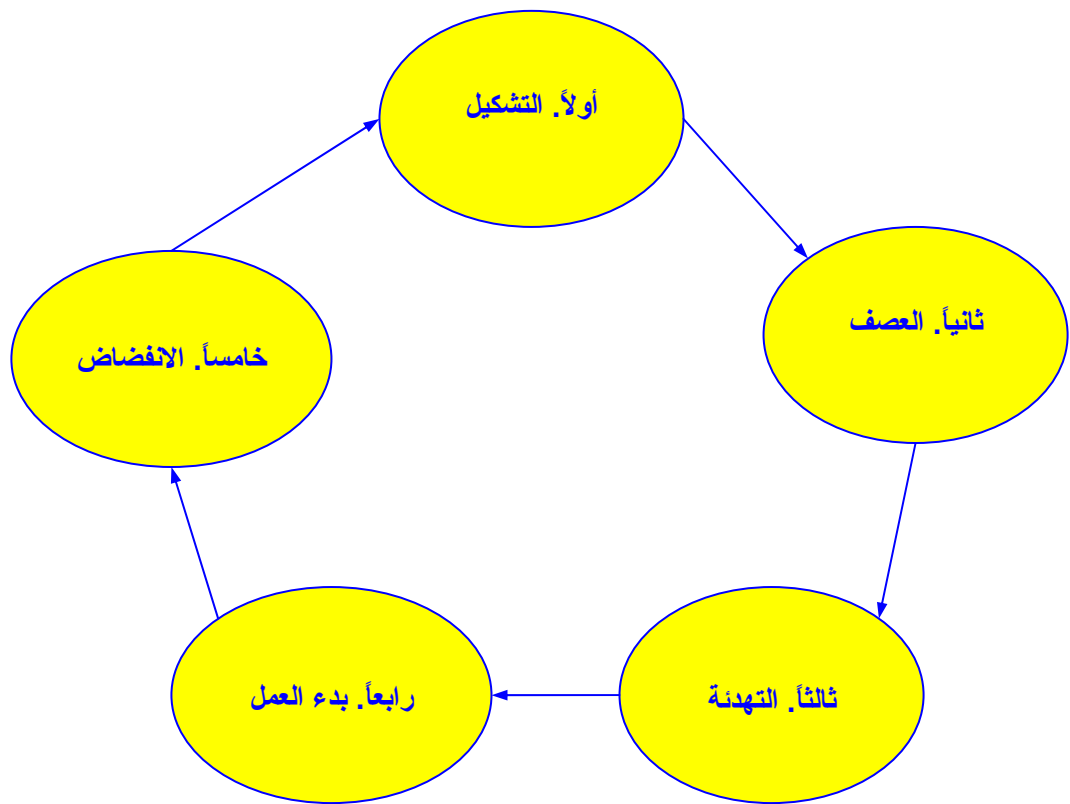
.7 _____ :



8. _____ :



9. _____ :



:

■ : _____ :

■ : _____ :

■ : _____ :

■

■

:

—

—

—

—

:

.

.

.

:

:

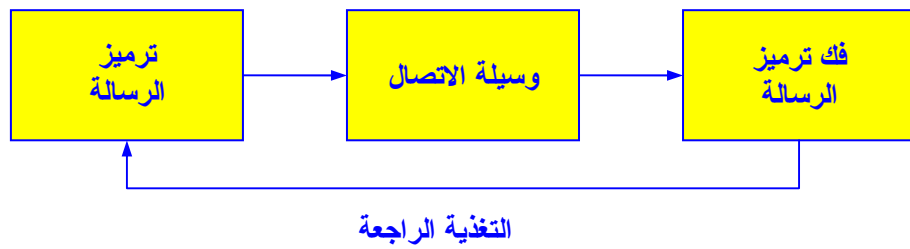
■

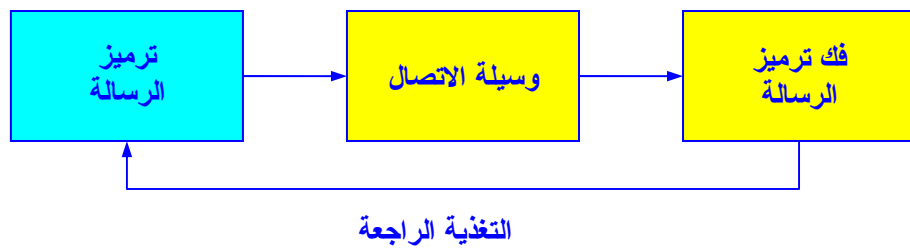
■

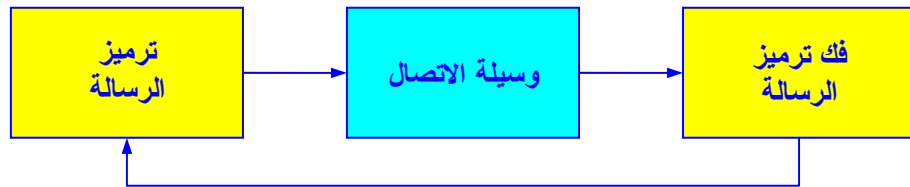
■

مهارات الاتصال

مقدمة عامة







التغذية الراجعة

_____ :

.. ..



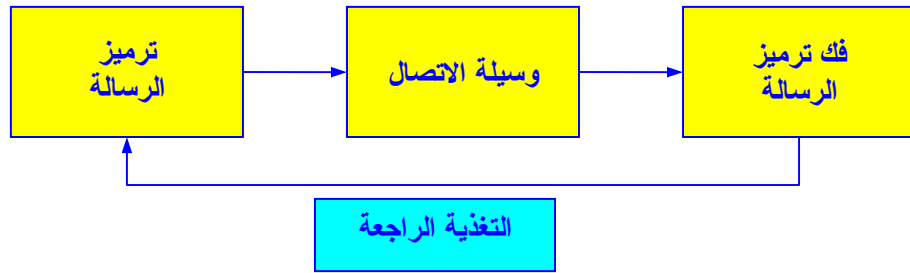
التغذية الراجعة

_____ :

:

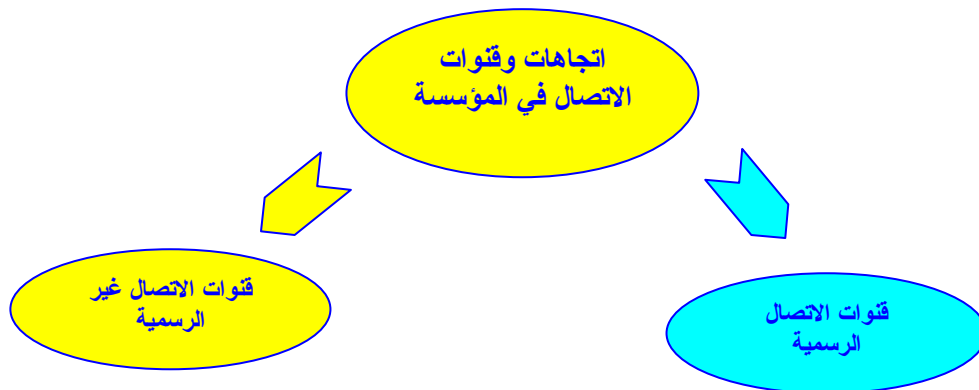
■

■

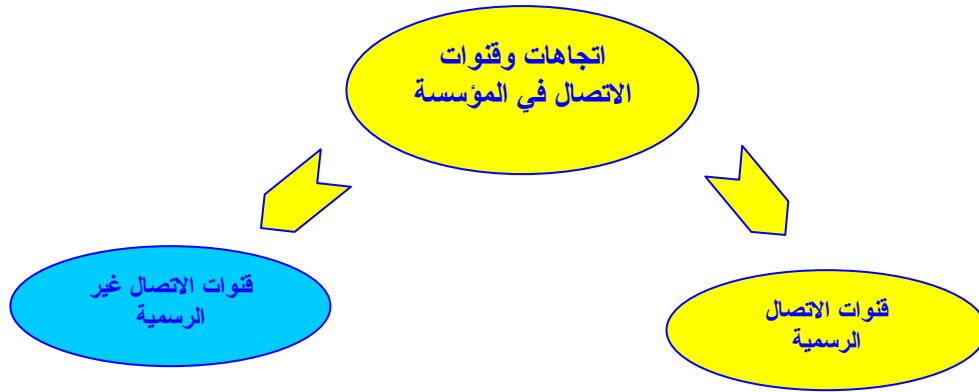




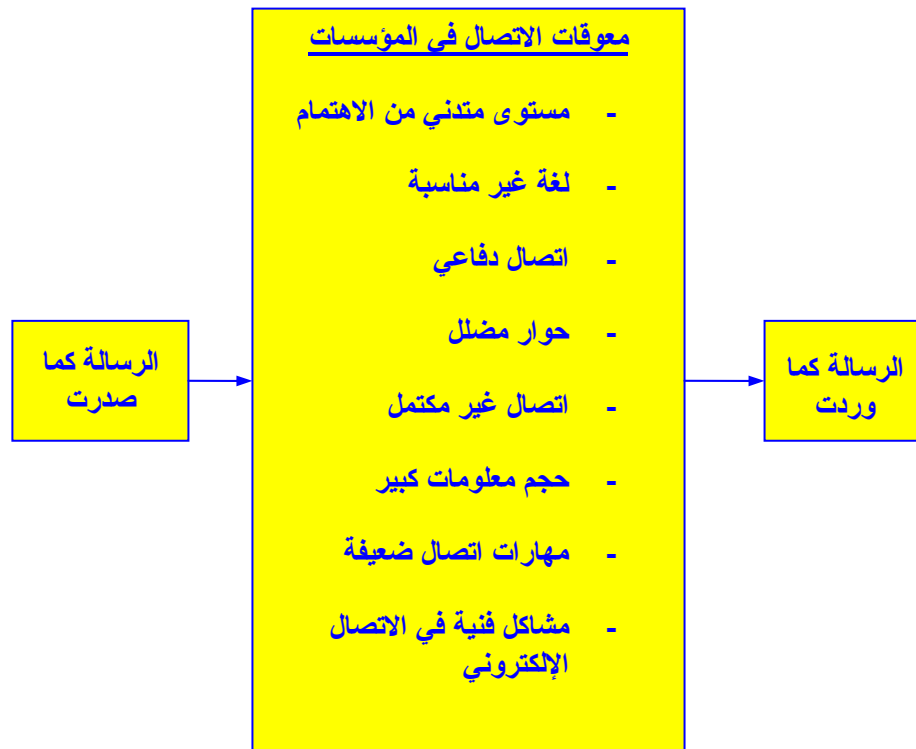
_____ :



_____ .1



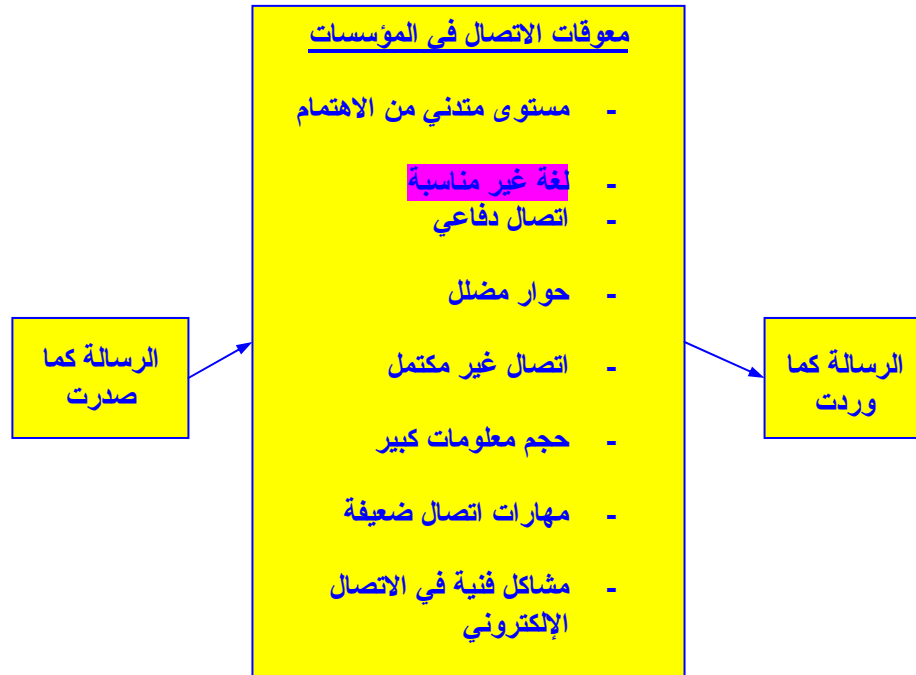
2. _____ :





1. _____ :

(...)



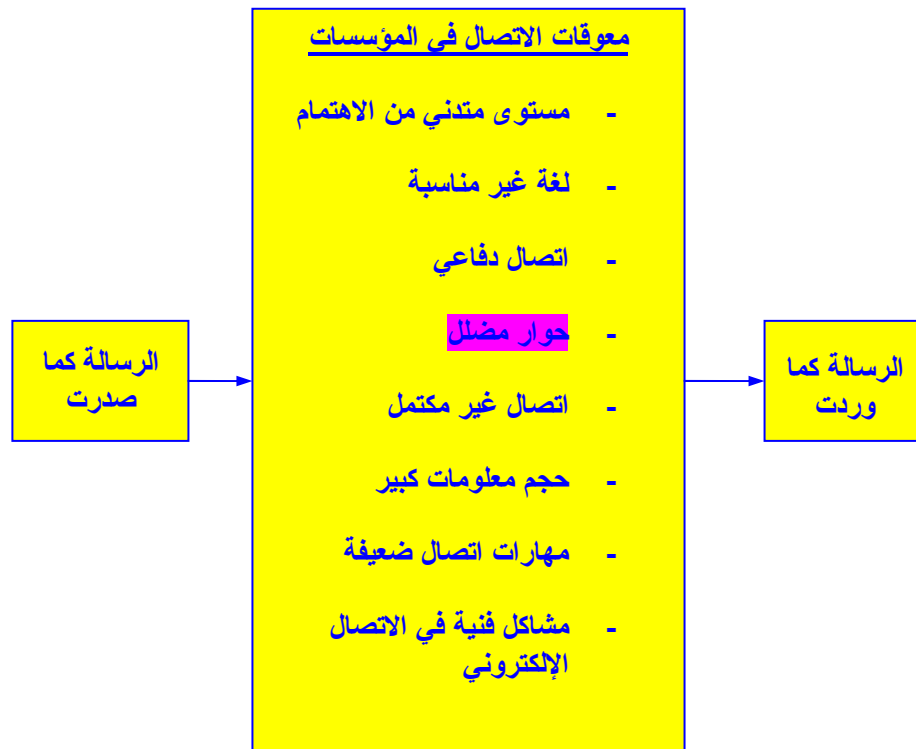
2. _____ :

() :

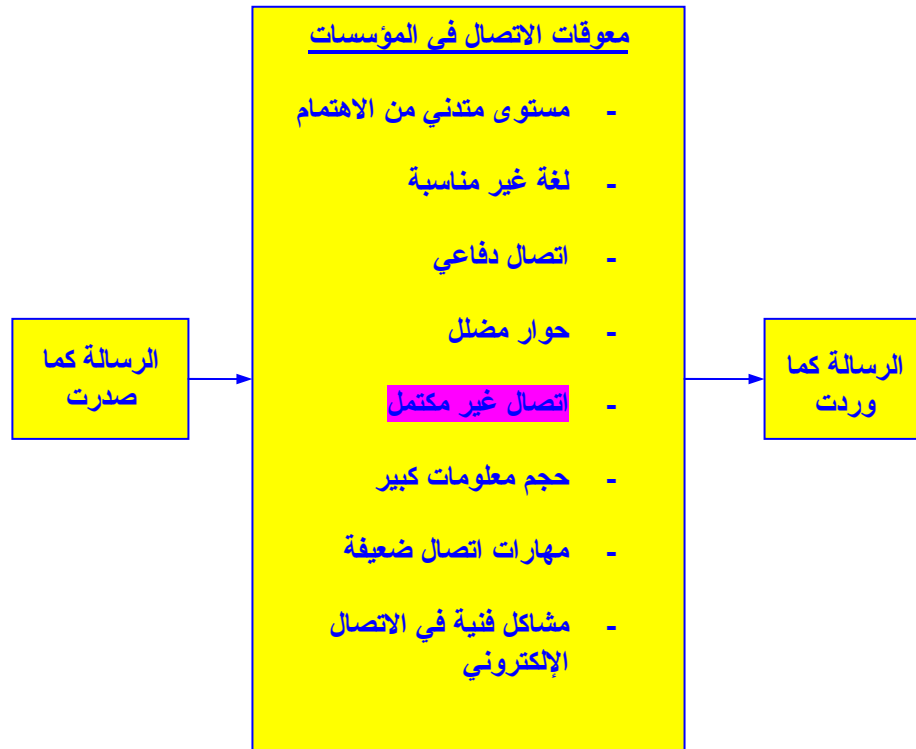
:



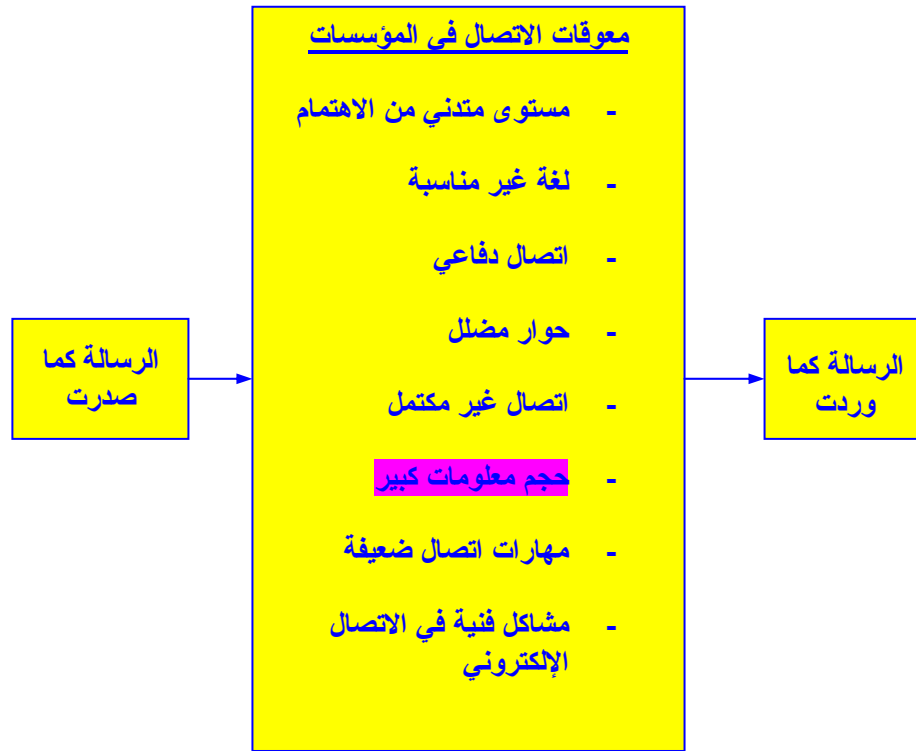
3. _____ :



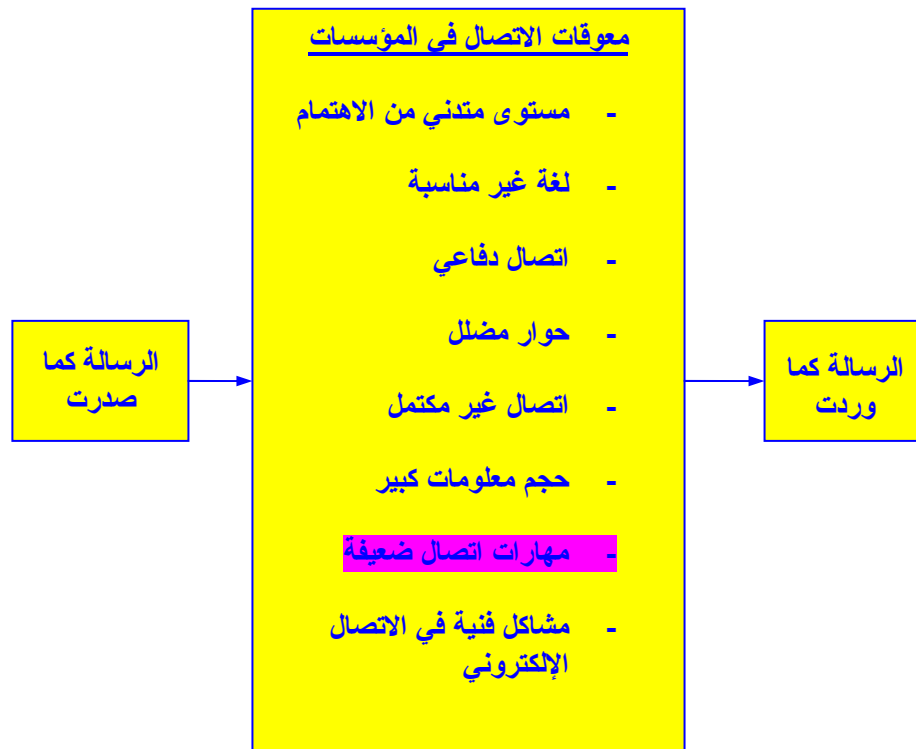
4. _____ :



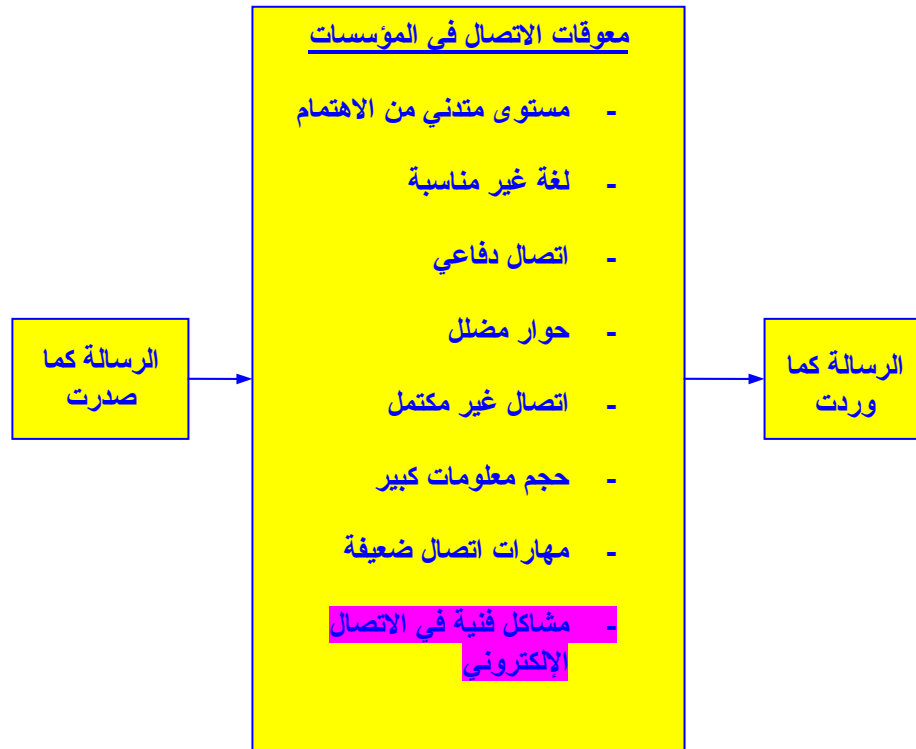
5. _____ :



6. _____ :



7. _____ :



8. _____ :

()

:

—

—

—

:

.

:

:

■

■

■

■

السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية

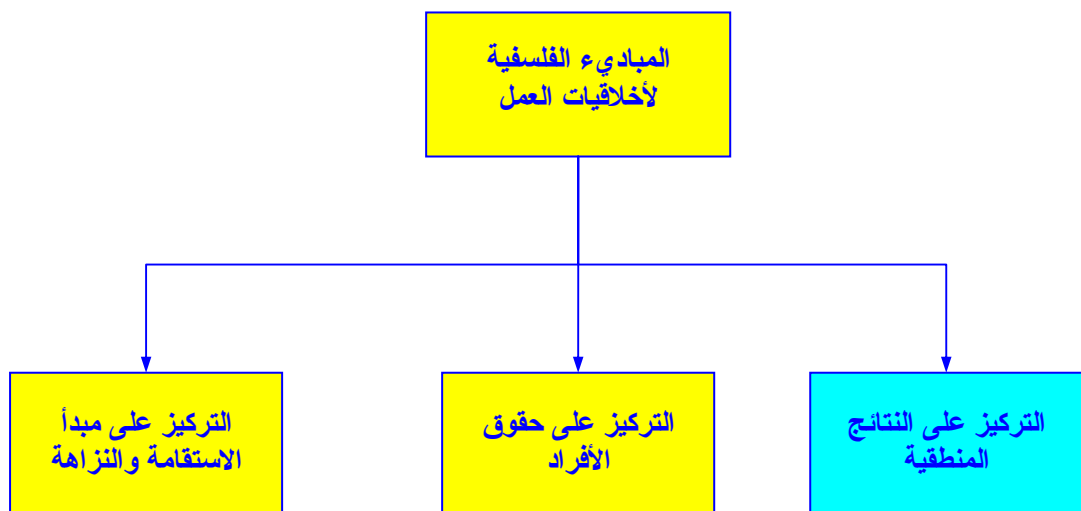
مقدمة عامة

المبادئ الفلسفية
لأخلاقيات العمل

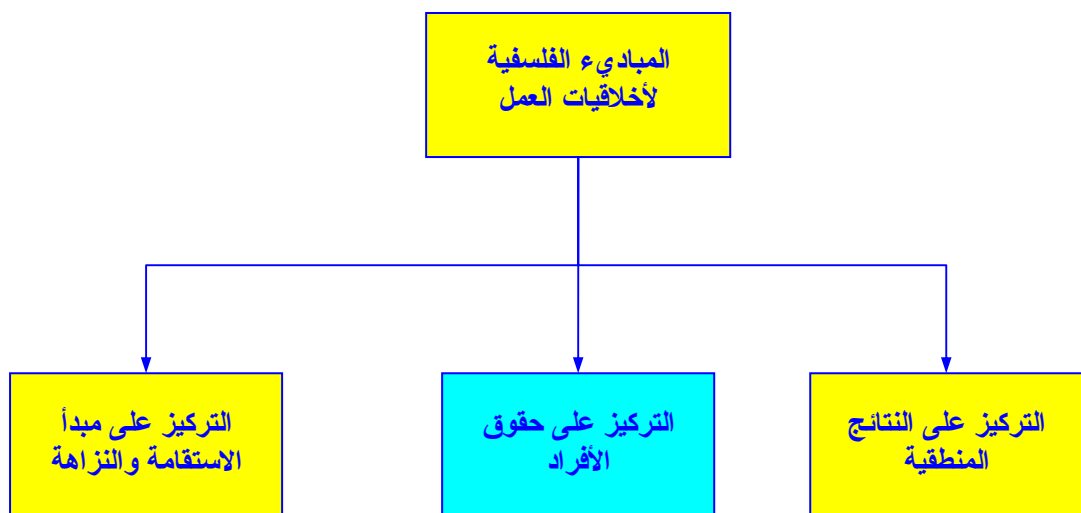
التركيز على مبدأ
الاستقامة والنزاهة

التركيز على حقوق
الأفراد

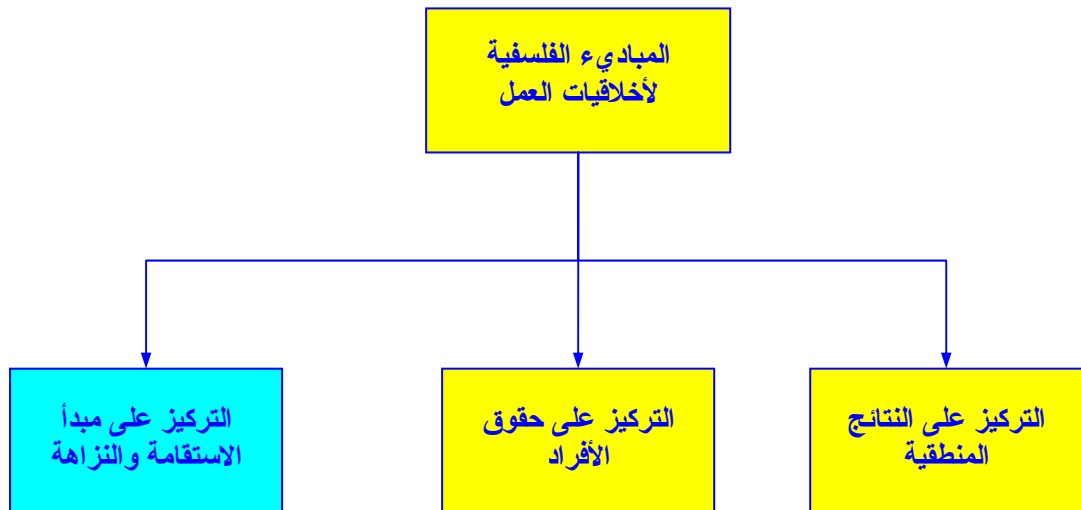
التركيز على النتائج
المنطقية



1. _____ :



.2



3. _____ :

.. ..



1. _____ :



2. _____ :





4. _____ :



5. _____ :





7. _____ :





9. _____ :



10. _____ :





:

_____ ■

_____ ■

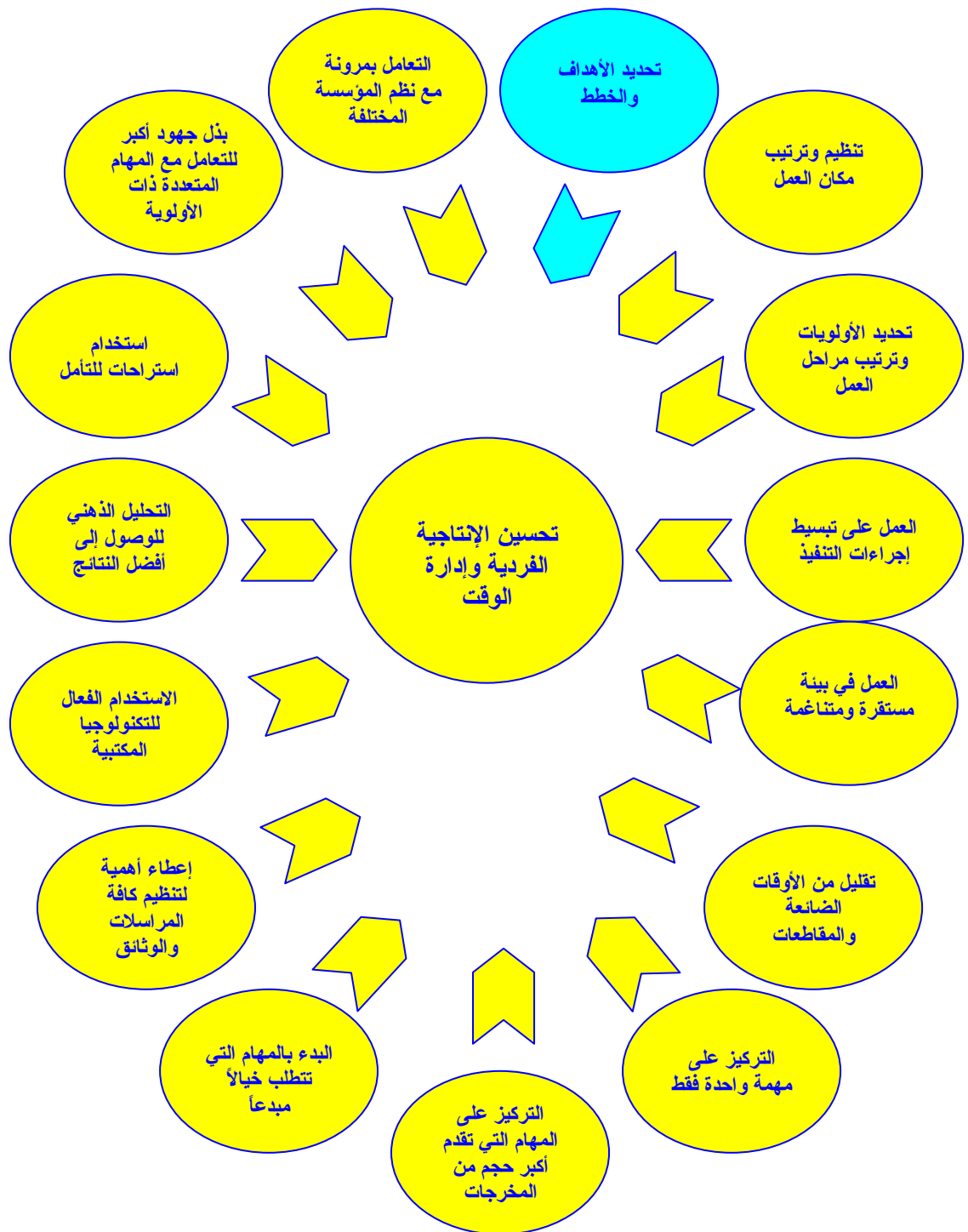
_____ ■

_____ ■

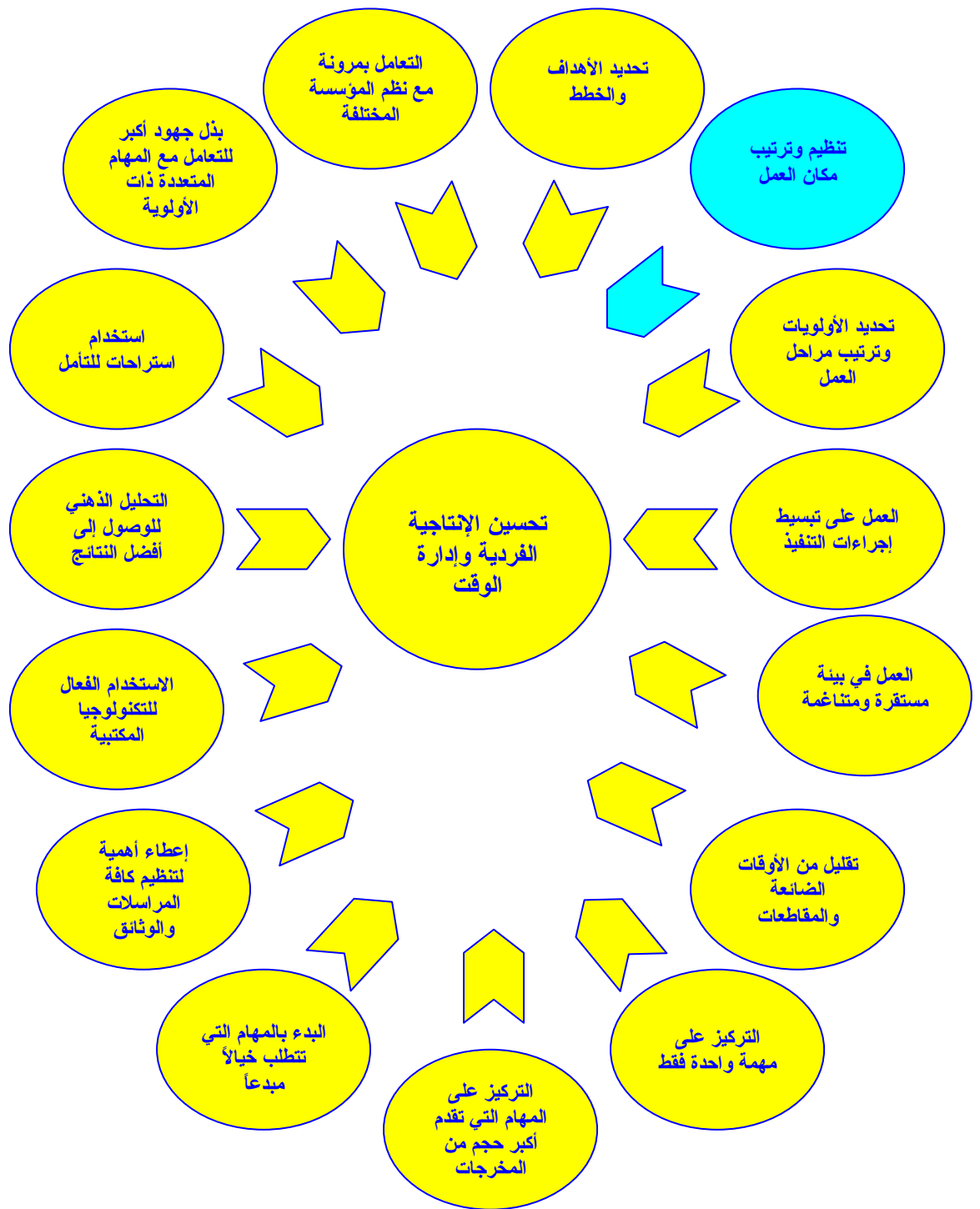
_____ ■

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تحسين الإنتاجية الفردية
والتعامل مع ضغوطات العمل
مقدمة عامة



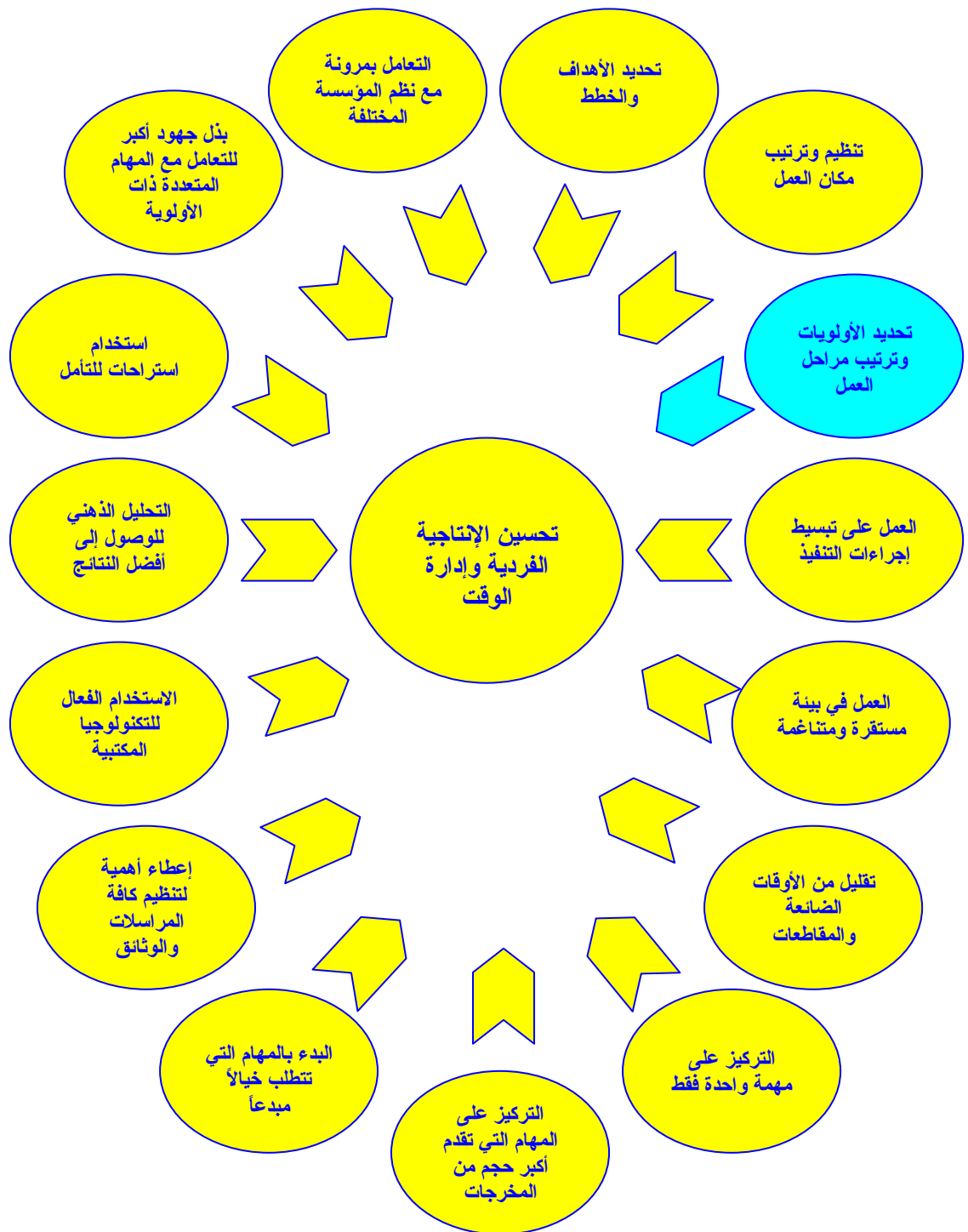
.1



2. _____ :

(....)

..

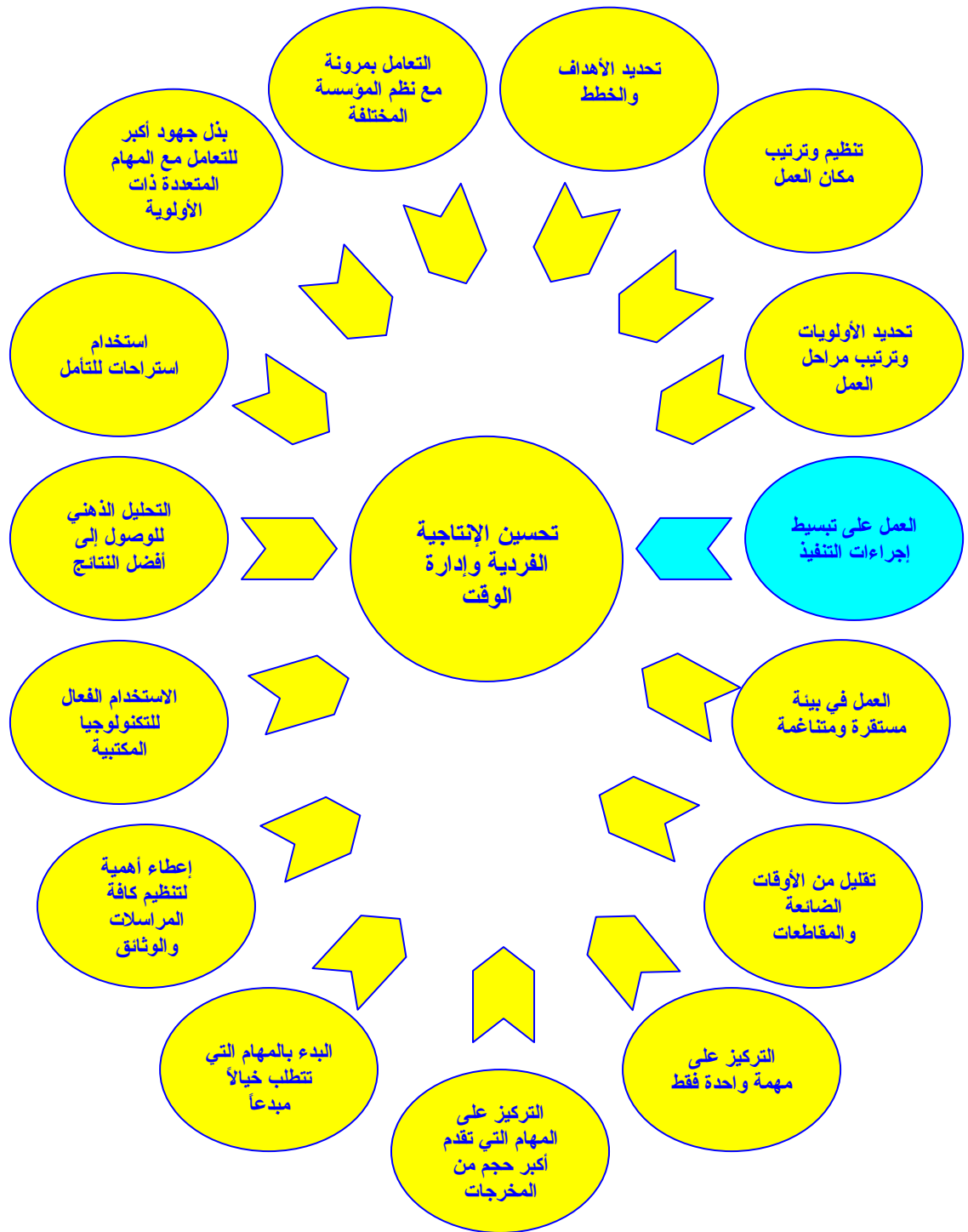


3. _____ :

. . .

.

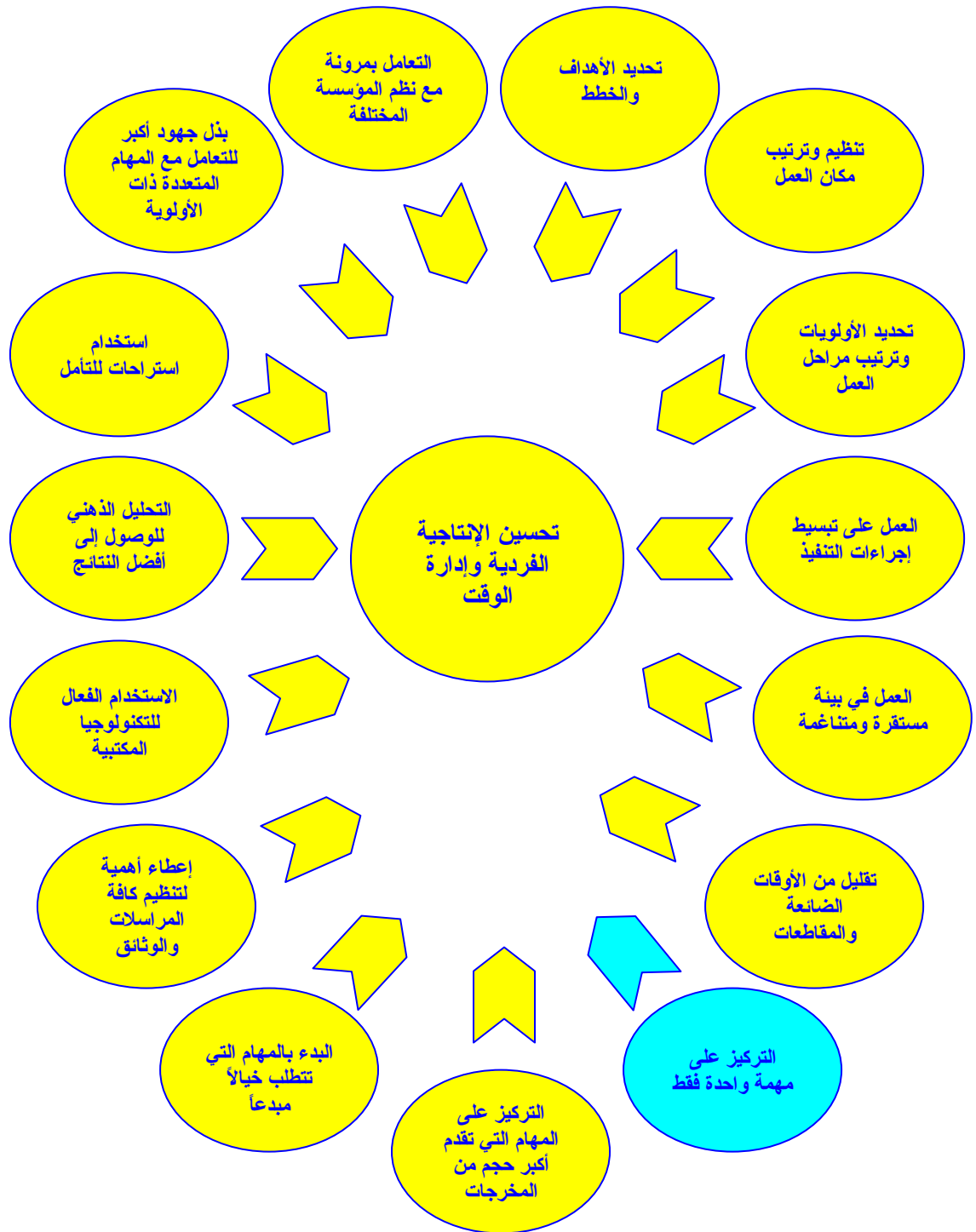
.





5. _____ :





7. _____ :

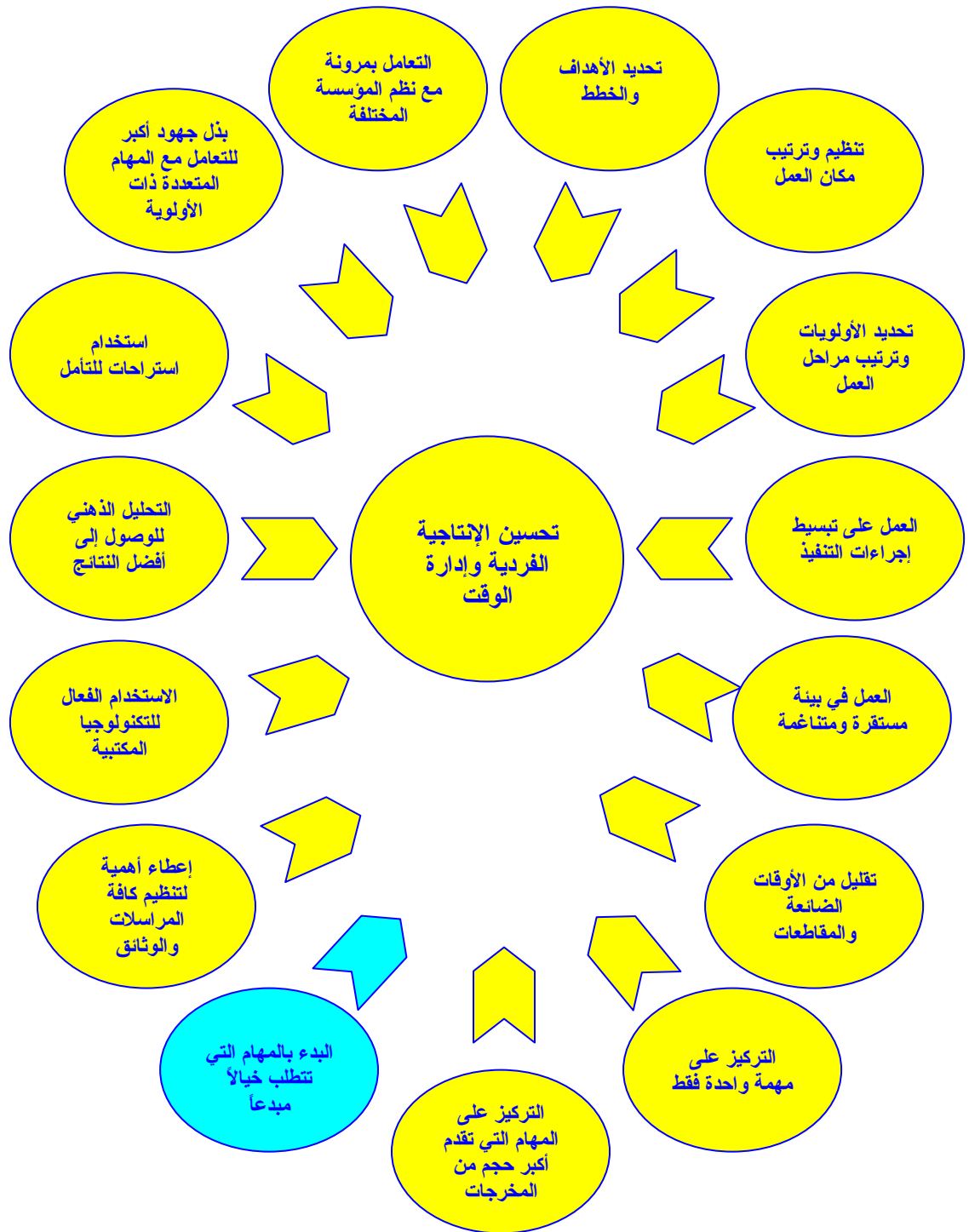


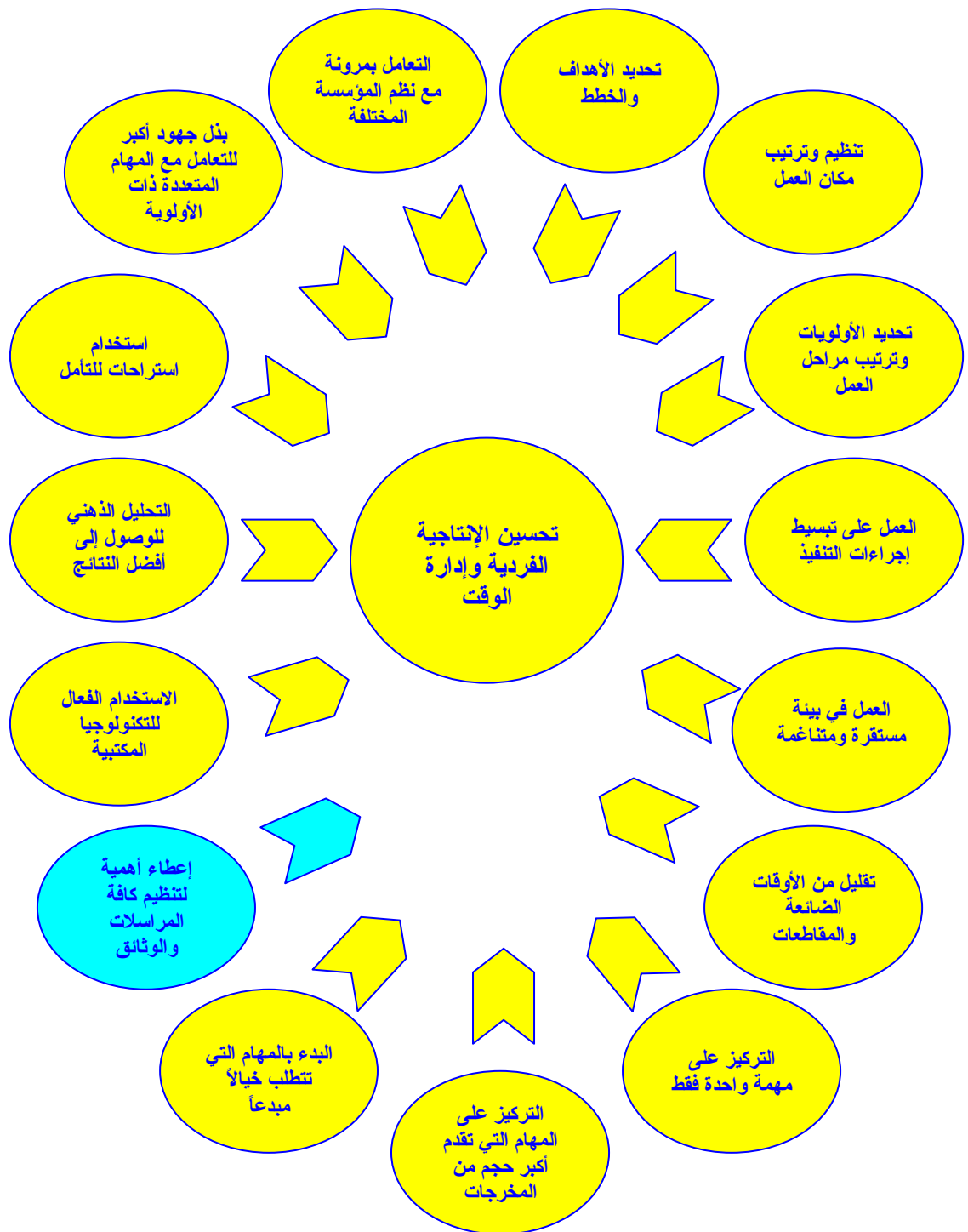
%60

%50

%65

%40

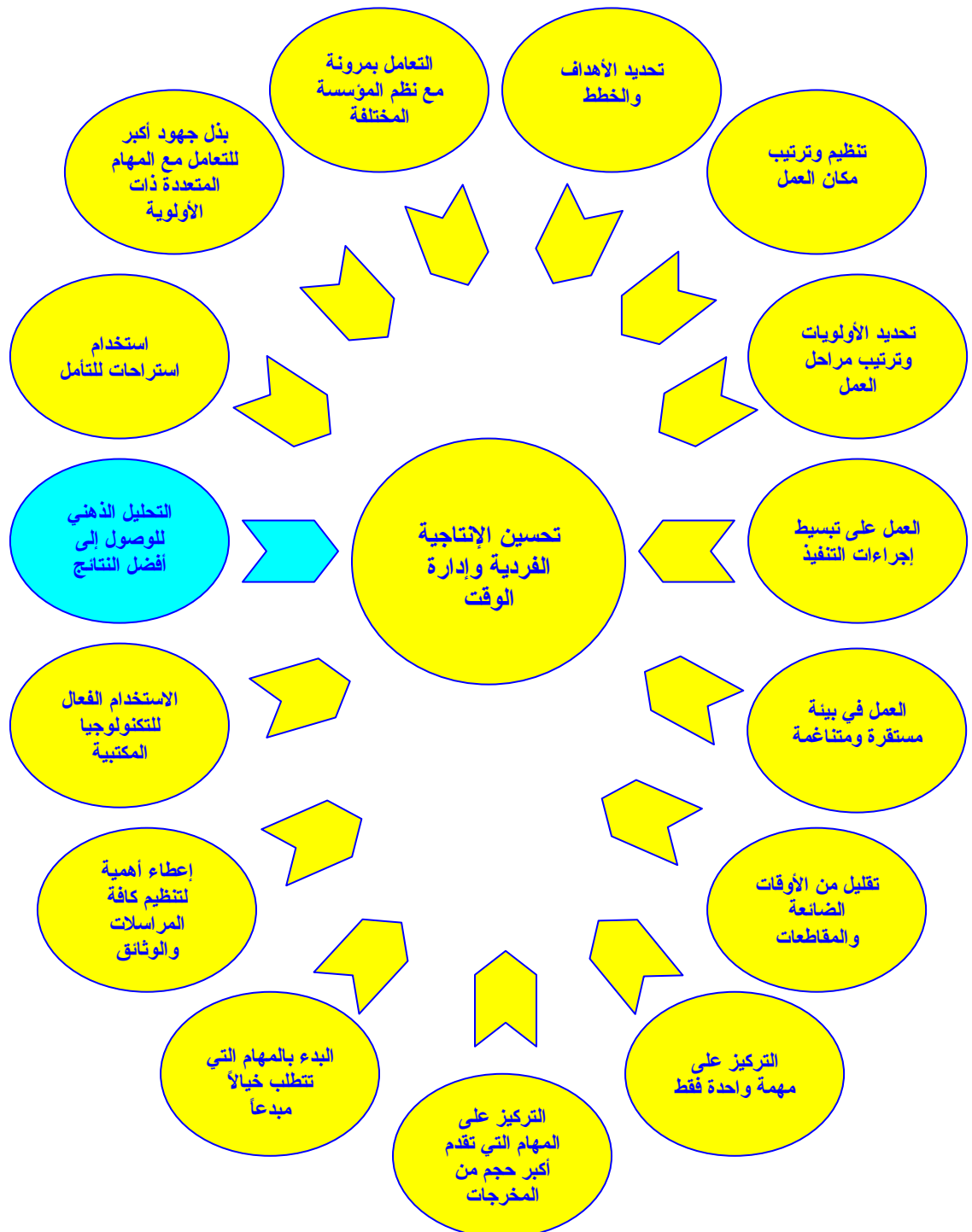


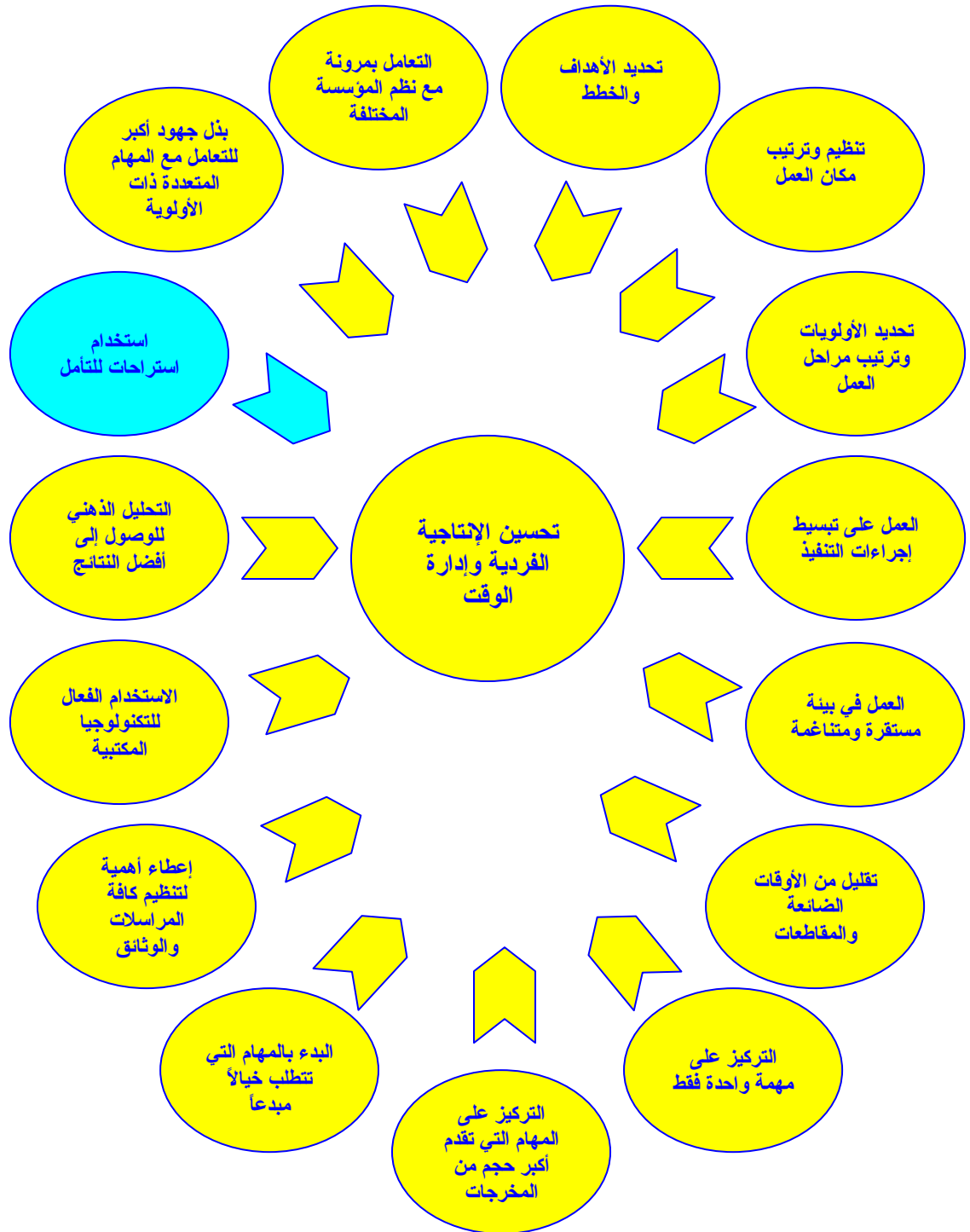


!!!



: 11.



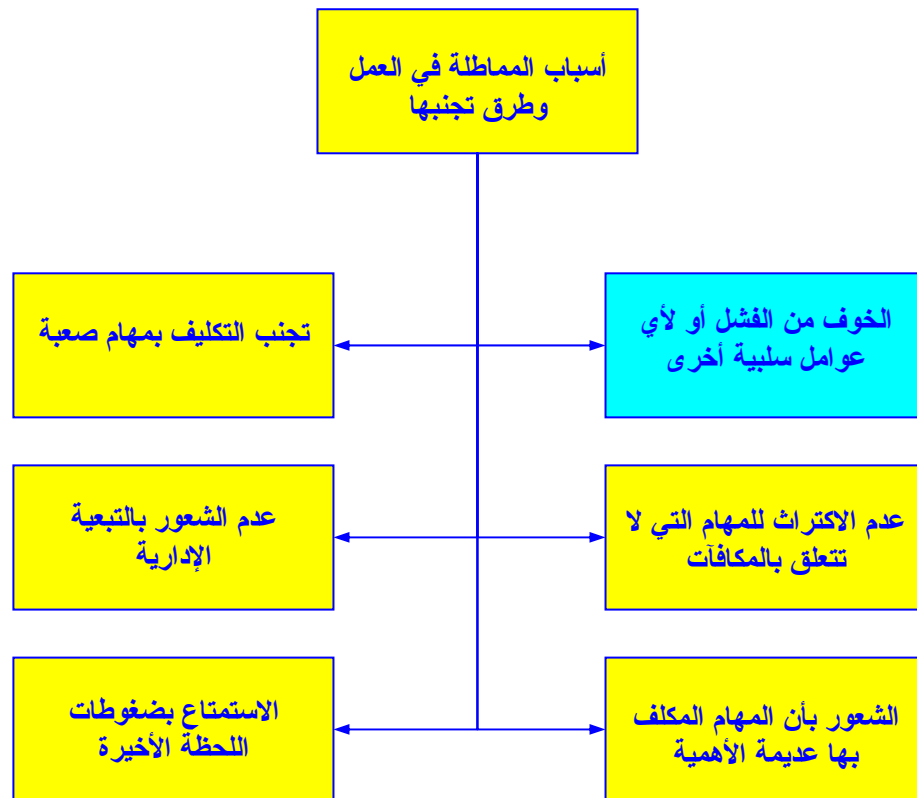


30 15

45 40



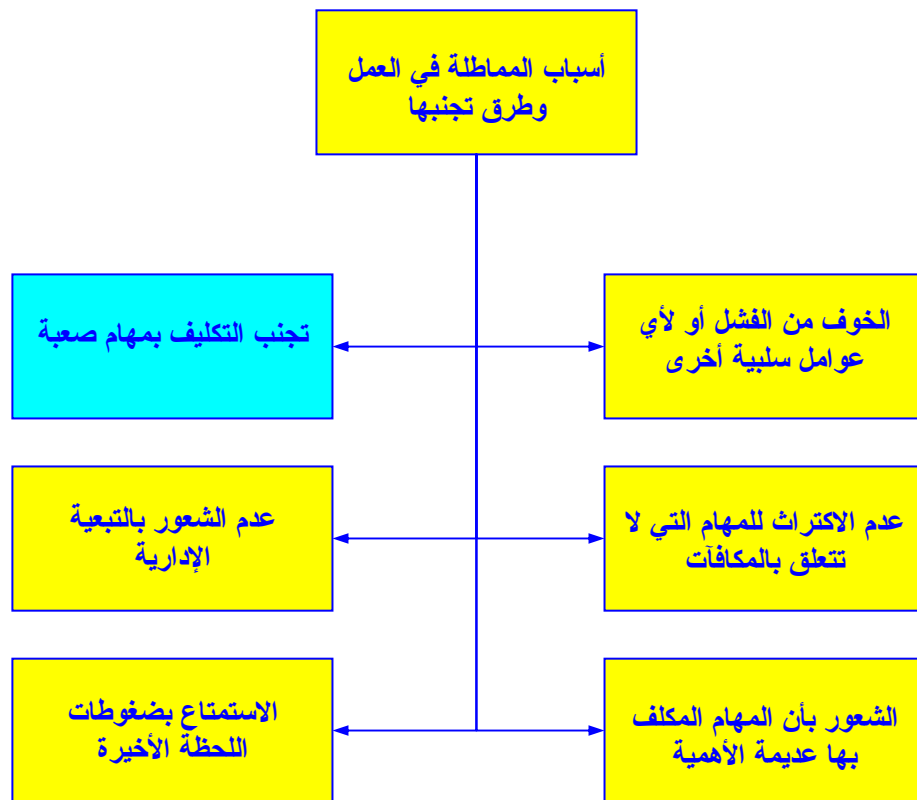


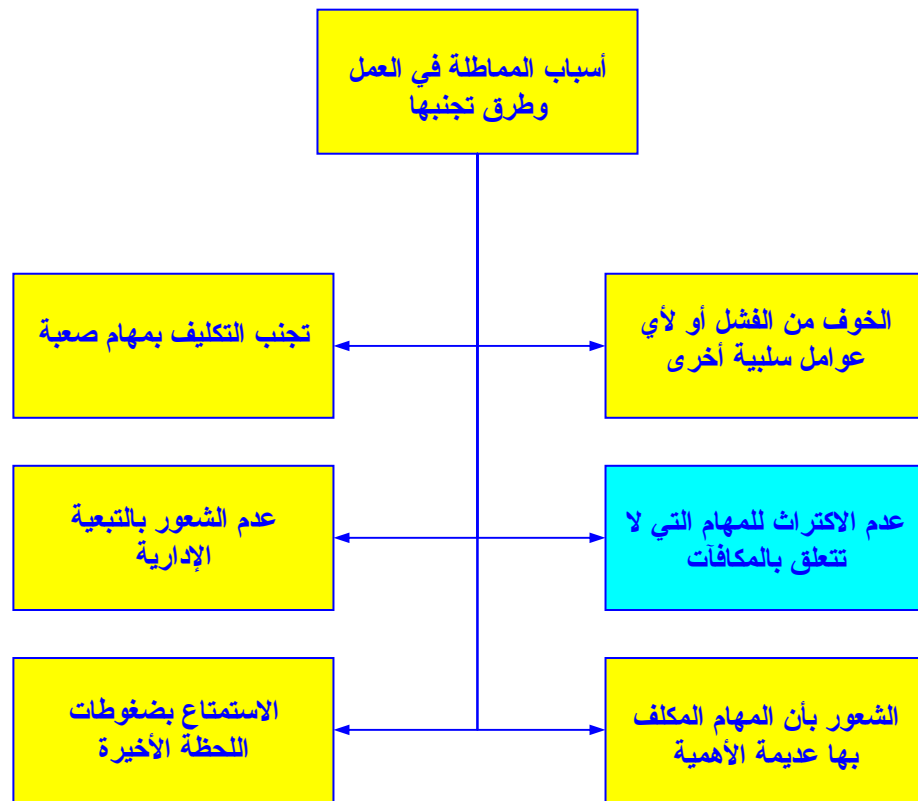


1. _____ :

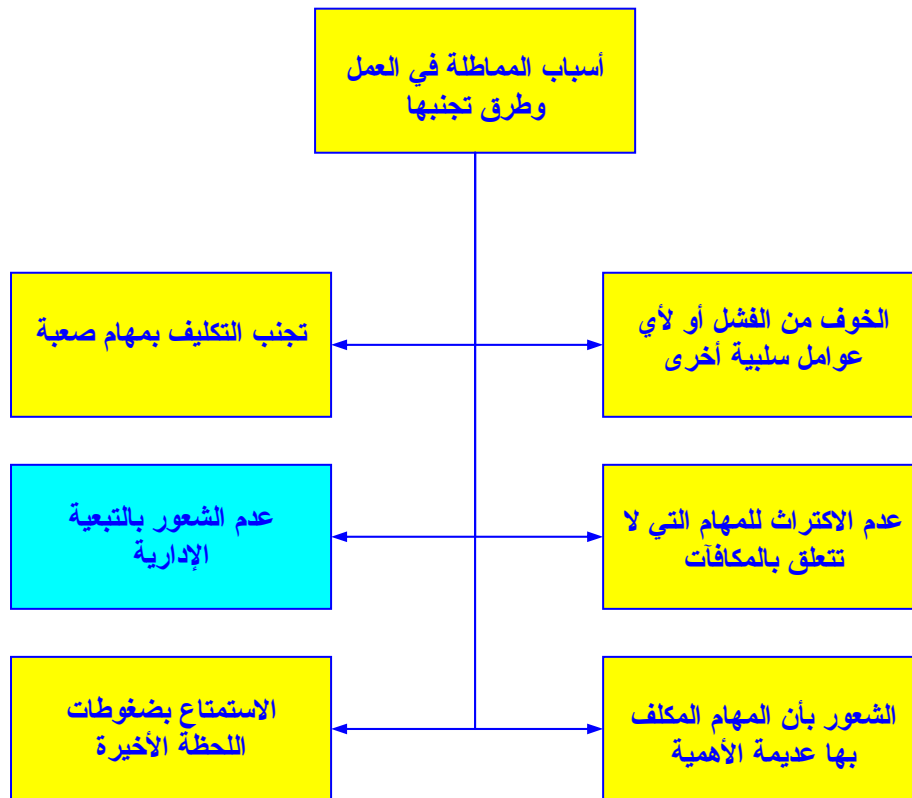
)

(

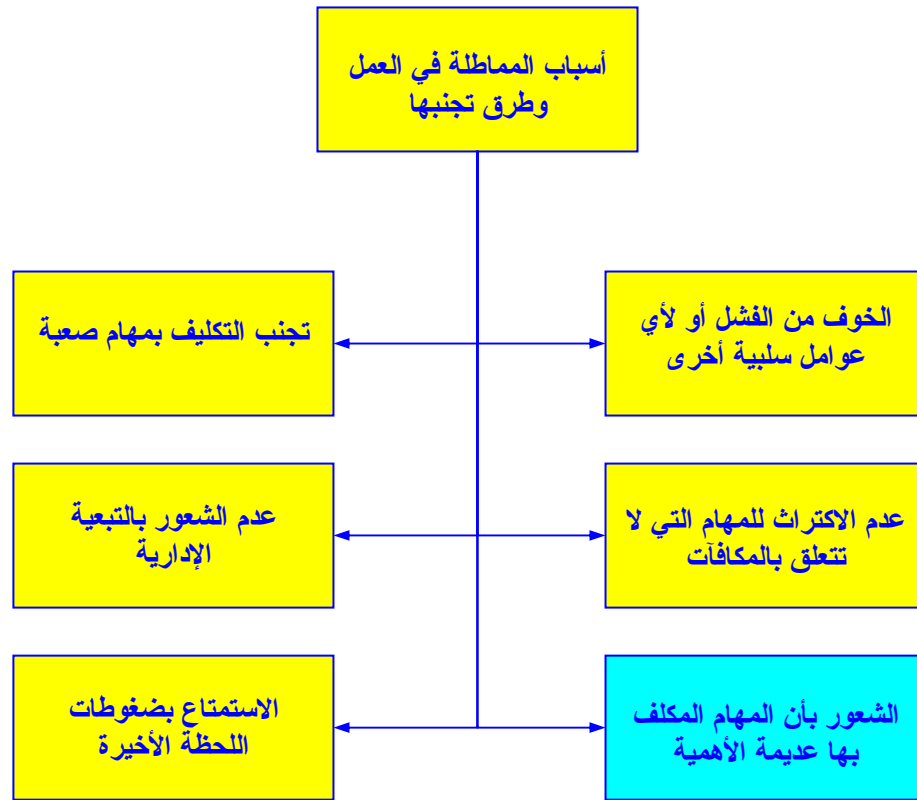




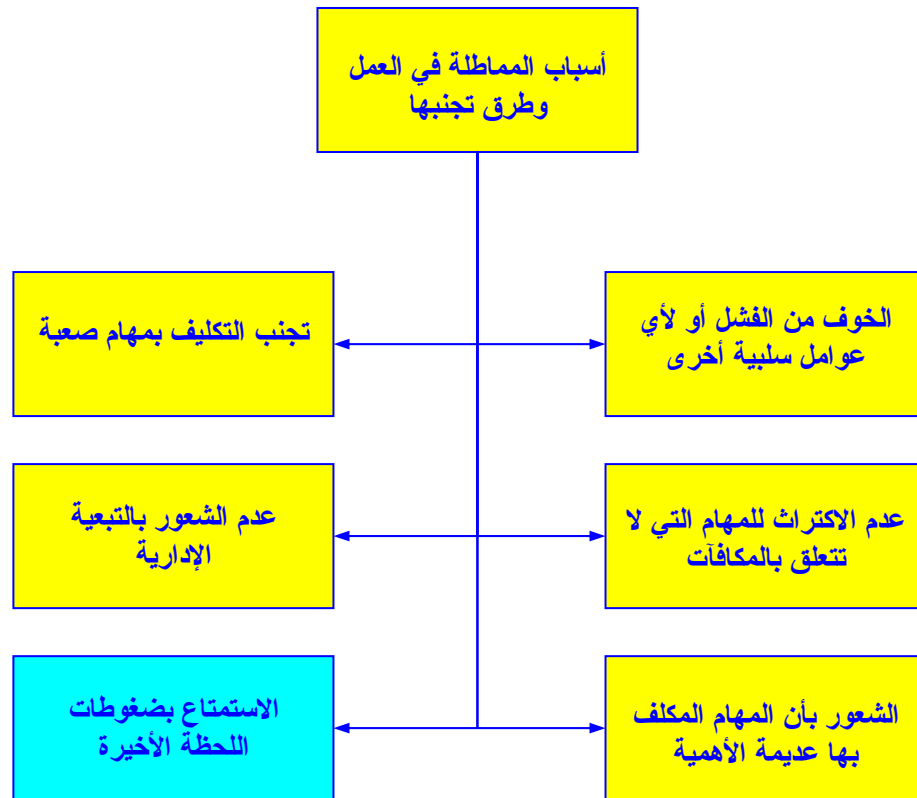
_____ :



.4 _____ :



5. _____ :



6. _____ :

